



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
DEPARTAMENTO DE GESTÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

GABRIELA SYNARA DIODATO LIMA

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO EM CARUARU-PE

Caruaru
2025

GABRIELA SYNARA DIODATO LIMA

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO EM CARUARU-PE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau bacharel em Administração.

Área de concentração: Ciências Sociais

Orientadora: Elisabeth Cavalcante dos Santos

Caruaru
2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Lima, Gabriela Synara Diodato.

Pessoas com deficiência no mundo do trabalho em Caruaru-PE / Gabriela Synara Diodato Lima. - Caruaru, 2025.
51 p., tab.

Orientador(a): Elisabeth Cavalcante dos Santos

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2025.

Inclui referências, apêndices.

1. Pessoa com Deficiência;. 2. Mercado de Trabalho;. 3. Capacitismo;. 4. Caruaru-PE.. I. Santos, Elisabeth Cavalcante dos. (Orientação). II. Título.

300 CDD (22.ed.)

GABRIELA SYNARA DIODATO LIMA

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO EM CARUARU-PE

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso de
Administração do Campus Agreste da
Universidade Federal de Pernambuco -
UFPE, na modalidade de monografia,
como requisito parcial para a obtenção do
grau bacharel em Administração.

Aprovado em: 14/08/2025

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Elisabeth Cavalcante dos Santos (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Dra. Ana Márcia Batista Almeida Pereira (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Hellosman Oliveira Silva (Examinador Externo)
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – Fundação Oswaldo Cruz

Dedico este trabalho aos meus pais e à minha família, que desde o começo da minha trajetória me incentivaram. Por mais difícil que tenha sido, nunca soltaram a minha mão. Permaneceram acreditando em mim, me incentivando a continuar correndo atrás dos meus sonhos, independentemente dos obstáculos, sempre me lembrando o quão capaz eu sou, me lembrando sempre de nunca abaixar a minha cabeça em momento algum e, principalmente, me lembrando que, por mais difícil que seja, eu vim ao mundo para fazer a diferença e para mostrar que eu sou capaz de conquistar coisas lindas em meu caminho, e de fazer a diferença para muitas pessoas, alcançando muitos corações, sendo voz para muitas pessoas que não tiveram ou não possuem chance, mas que eu poderia lutar por essas pessoas, ajudando a entender a grandeza que cada um(a) possui, de formas diferentes e únicas de ser. Segundamente, agradeço a Deus por todas as oportunidades vivenciadas por mim até aqui, pelos obstáculos que passei, mas jamais desisti, independente das dificuldades, por saber que se Deus me permitiu vir a esse mundo, ELE sabia que eu podia conquistar muitas coisas ao longo da minha vida. Só ELE sabia o quanto eu poderia ser forte apesar de cada desafio enfrentado por mim, cada lágrima que eu poderia derramar por conta de pessoas com o coração ruim, mas ELE sabia que sempre existirão dias bons, que confiando eu poderia fazer coisas grandes que ajudassem pessoas com deficiência a serem reconhecidas com mais valor para a sociedade, a serem olhadas com mais amor, com mais empatia e, principalmente, com carinho. Para elas serem olhadas não como pessoas incapazes, mas sim olhadas como pessoas que são capazes de conquistar seus objetivos, capazes de amar, capazes de trabalhar, capazes de conquistar seus sonhos, capazes de conquistar o mundo se necessário for, para mostrarem sua grandeza. Deus tem um propósito na vida de cada pessoa e eu pude entender que o meu, quando ELE me trouxe a esse mundo, foi ajudar essas pessoas a nunca se rebaixarem por conta de alguém, mas sim mostrarem o seu empoderamento e o seu valor, conquistando cada vez mais seu espaço na sociedade, para entenderem que ser diferente é o que te torna único, e as diferenças fazem da gente especial da nossa maneira.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, meus agradecimentos vão para todos que contribuíram para que este projeto saísse como o esperado. Agradeço à Professora Dra. Elisabeth Santos, que me incentivou a realizar este trabalho, não só me incentivou, como foi uma das pessoas mais importantes para a realização dele, me aceitando como sua orientanda e sempre me guiando na construção deste trabalho, me dando suporte e me apoiando em todos os momentos da realização de cada etapa deste trabalho, sempre me fortaleceu e acreditou que eu seria capaz de realizar este trabalho, me encorajando em cada escrita, em cada dúvida que eu tinha, me ajudando a persistir e a ir em frente, compartilhando o seu conhecimento para que eu sempre desse meu melhor para a escrita deste trabalho. Beth, você foi uma das pessoas que mais acreditou em mim, que me encoraja todos os dias a buscar ser não apenas uma boa pessoa dia após dia para os outros e para mim, mas que no futuro eu seja uma profissional ímpar, que sempre inclua todos na sociedade e entenda a imensidão de cada ser humano. Gratidão por tudo!

Agradeço à professora Luciana pela contribuição que me deu ao me ajudar.

Agradeço ao pessoal da APODEC, Associação de Pessoas com Deficiência de Caruaru, que foi de suma importância para que eu realizasse este trabalho, me acolheram, foram receptivos comigo e se mostraram dispostos a me ajudar para que eu realizasse esse trabalho.

Agradeço a Esnande, o diretor da APODEC, que me recebeu muito bem, foi muito receptivo ao me conhecer e se dispôs a vivenciar comigo um pouquinho da realidade de outras pessoas com deficiência, para que eu pudesse realizar este trabalho.

Agradeço a Adelmo, que faz parte da APODEC, que foi uma das pessoas que me ajudou a ter contato com pessoas com deficiência, para que eu realizasse minha pesquisa, uma das pessoas que intermediou esse contato desde o começo deste trabalho, acreditando em mim e acreditando no meu trabalho.

Agradeço a todos/as os/as participantes da pesquisa, aqueles que contribuíram, que se dispuseram a realizar entrevistas comigo e conhecer um pouquinho do seu dia a dia para que eu pudesse entender as vivências de cada pessoa com deficiência e contribuir para que os mesmos sejam melhor entendidos do quão capazes são de realizar seus sonhos e de conviver em sociedade com harmonia.

Agradeço a Irailma e Fernanda que se dispuseram a me ajudar nesse trabalho, por todo o suporte que me foi dado, que foi essencial para que eu procurasse melhorar e fortalecer os alicerces deste trabalho. Sou grata pelas contribuições, pelos comentários para melhoria do texto. Saiba que vocês me ajudaram a finalizar um dos melhores projetos feitos por mim até hoje, do qual me orgulho. Apenas gratidão, não só por acreditarem em meu trabalho, mas por acreditarem em mim. Gratidão sempre!!!

RESUMO

O objetivo geral desse trabalho é entender as percepções das pessoas com deficiência sobre as experiências no mundo do trabalho e os seus desafios. Os objetivos específicos foram: identificar o perfil das pessoas entrevistadas; apresentar as experiências pessoais das pessoas entrevistadas; apresentar as experiências profissionais das pessoas entrevistadas. Foi realizada pesquisa qualitativa, com entrevistas semi-estruturadas presenciais e online com quatro PCD que estão ou já estiveram inseridas no mercado de trabalho. Essas pessoas foram acessadas por intermédio de uma associação orientada à inserção de PCD no mercado de trabalho, na cidade de Caruaru. A análise de conteúdo conduziu o tratamento e interpretação das informações acessadas. Os/As entrevistados/as narraram caminhos atravessados por barreiras simbólicas de pertencimento, trabalhos de baixa qualificação, baixa remuneração, bem como falta de valorização de suas potencialidades. Ao analisar os resultados, identificamos a existência do capacitismo em violências vivenciadas na escola, nos contextos afetivo-familiares e na precarização dos modos de acesso e permanência no mercado de trabalho. Também problematizamos que as práticas capacitistas atuam como tecnologias de poder que controlam e limitam os corpos das PCD. Concluímos que as organizações precisam se adaptar às possibilidades das PCD, criando projetos de desenvolvimento profissional contínuo, políticas assistenciais e avaliação no contexto laboral, escuta empática às demandas pessoais e coletivas e estímulo às competências pessoais no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência; Mercado de Trabalho; Capacitismo; Caruaru-PE.

ABSTRACT

The overall objective of this study is to understand the perceptions of people with disabilities about their experiences in the world of work and the challenges they face. The specific objectives were: to identify the profiles of the interviewees; to present their personal experiences; and to present their professional experiences. A qualitative study was conducted, involving semi-structured interviews, both in-person and online, with four PWD who are currently or were previously employed. These individuals were accessed through an association focused on supporting the inclusion of PWD in job market in Caruaru. Content analysis guided the processing and interpretation of the collected information. The interviewees described paths marked by symbolic barriers to belonging, low-skilled jobs, low pay, and a lack of recognition for their potential. Upon analyzing the results, we identified the presence of ableism in the forms of violence experienced in school, within affective and family contexts, and in the precariousness of access to and permanence in the labor market. We also problematize that ableist practices function as technologies of power that control and limit the bodies of PWD. We conclude that organizations need to adapt to the capabilities of PWD by creating continuous professional development programs, social assistance policies, workplace evaluations, empathetic listening to both personal and collective needs, and the encouragement of personal skills in the work environment.

Keywords: People With Disability; Labor Market; Ableism; Caruaru.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APODEC	Associação de Pessoas com Deficiência de Caruaru
BPC	Benefício de Prestação Continuada
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
LBI	Lei Brasileira de Incorporações
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCD	Pessoas Com Deficiência
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	Objetivos.....	12
1.1.1	<i>Objetivo Geral.....</i>	13
1.1.2	<i>Objetivos específicos.....</i>	13
1.2	Justificativa.....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	Deficiência.....	15
2.2	Capacitismo.....	19
2.3	Leis, decretos e normas.....	24
2.3.1	<i>Pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....</i>	27
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	33
3.1	Caracterização da pesquisa.....	33
3.2	<i>Lócus da pesquisa e seleção dos sujeitos.....</i>	33
3.3	Instrumento de coleta de dados	34
3.4	Análise dos dados empíricos.....	35
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	36
4.1	Perfil dos/as entrevistados/as e experiências pessoais.....	36
4.2	Experiências profissionais das pessoas entrevistadas.....	39
5	CONCLUSÕES.....	45
	REFERÊNCIAS.....	47
	APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA....	51

1 INTRODUÇÃO

A inserção de trabalhadores/as com deficiência no mercado de trabalho ainda apresenta obstáculos que prejudicam a inclusão profissional e social dessas pessoas. Essa batalha é fruto de muitas lutas por décadas. A grande maioria dos/as trabalhadores/as com deficiência está incluída no mercado de trabalho como informal, sem proteção trabalhista ou seguridade social (Garcia, 2014).

No Brasil, segundo resultados preliminares do censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010 existiam aproximadamente 46 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 24% da população brasileira. Do total de vínculos trabalhistas no país, 0,7% são Pessoas com Deficiência (PCD), com um acréscimo de 286,6 mil contratos empregados em 2009, para 306,0 mil, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (Carvalho-Freitas *et al.*, 2013).

Embora a inclusão de PCD nas empresas represente um direito garantido por lei, os resultados ainda não foram significativos, pois, segundo um estudo realizado pelo Instituto Ethos (2010), não há participação expressiva das PCD nas mais de 1,5% nas 500 maiores empresas brasileiras pesquisadas. Além disso, a inclusão de PCD no mercado de trabalho encontra grandes dificuldades, como o descrédito de empregadores e acusações de baixa qualificação desta população (Carvalho-Freitas *et al.*, 2013).

No cenário internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção 159, promulgada pelo governo brasileiro através do decreto número 129 de 22 de maio de 1991, diz que a pessoa com deficiência tem suas perspectivas reduzidas para obter e manter um emprego adequado devido a deficiências físicas ou mentais. Além disso, observa-se que a deficiência ainda é vista como um problema que impede as pessoas de exercerem um trabalho decente. Essas compreensões estão relacionadas ao senso comum sobre a capacidade de trabalho de pessoas com deficiência, que as posiciona como menos capazes do que pessoas sem deficiência. (De Melo; Correia; Oliveira, 2021).

No caso da região Agreste de Pernambuco, por exemplo, apenas 25% das empresas dizem contratar pessoas com deficiência sem se preocupar

apenas em atingir uma cota, e 50% das empresas pesquisadas não obedecem à lei mesmo que sejam multadas. Apenas uma das empresas inclui todos os tipos de deficiência e 75% delas incluem deficiência física e visual, por acreditarem que é muito mais fácil de lidar (Carvalho-Freitas *et al.*, 2013).

Mais de dez anos se passaram desde a aprovação da lei de cotas, da conclusão da constituição de inspeções e outros regulamentos. A lei de cotas, em particular, só entrou em vigor em 2000 de fato, e garantiu que o direito inalienável ao trabalho fosse cumprido para todas as pessoas, inclusive com deficiência. Contudo, a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência, aprovada em 2006, só foi ratificada no Brasil em 2009, através do Decreto Federal nº 6.949/09 (Garcia, 2014).

Mesmo diante desse mecanismo legal, a integração de pessoas com deficiência no ambiente profissional de trabalho constitui um assunto amplamente debatido, e os obstáculos têm se intensificado e se tornado mais corriqueiros e multifacetados. Obstáculos como estigmas, preconceito estrutural, elevado índice de desemprego e inexistência de acessibilidade arquitetônica, entre outros fatores, ainda se mostram como uma situação recorrente na experiência diária de pessoas com deficiência (Barros; Silva, 2024).

Além do mais, o desconhecimento sobre as aptidões reais das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho as condiciona a desempenharem tarefas não condizentes com suas qualificações, alimentando o descontentamento e sensação de inferioridade (Pinheiro; Dellatorre, 2015).

Embora, após a promulgação da Lei 8213, de 1991, que estabelece cotas para admissão de pessoas com deficiência, a inserção delas no âmbito profissional permaneça um obstáculo (Silva; Prais; Silveira, 2015), o julgamento prévio atrelado ao preconceito acerca desse grupo continua amplamente presente no mercado de trabalho (Pinheiro; Dellatorre, 2015).

Diante dos desafios enfrentados pelas PCD no mercado de trabalho, mesmo diante dos mecanismos legais, e considerando a realidade Agrestina, buscamos responder à seguinte pergunta: **Como se dão as percepções das pessoas com deficiência sobre as experiências no mundo do trabalho e os seus desafios?**

1.1 Objetivos

Segue abaixo o objetivo geral e objetivos específicos.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar as percepções das pessoas com deficiência sobre as experiências no mundo do trabalho e os seus desafios.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar o perfil das pessoas entrevistadas
- Apresentar as experiências pessoais das pessoas entrevistadas
- Apresentar as experiências profissionais das pessoas entrevistadas
- Evidenciar de que modo o capacitismo se manifesta no cotidiano das pessoas com deficiência.

1.2 Justificativa

Esse tema é de extrema relevância para a autora desse trabalho, dada a sua trajetória pessoal como PCD e os inúmeros desafios enfrentados, como o bullying constante, que teve profundas consequências nem sua saúde mental. Além disso, a pesquisa foi desenvolvida na cidade onde a autora estudou – Caruaru - que é uma cidade permeada por forte diversidade cultural, social e local, possuindo ambientes com dinâmicas que vão da feira de artesanato até centros de compras, que exercem grande impacto na qualidade de vida e inclusão das PCDs. Assim, olhar para os dilemas das pessoas com deficiência em Caruaru-PE, uma cidade periférica do interior pernambucano, implica entender como as desigualdades socioestruturais interferem na efetivação dos direitos e na inclusão, expondo não somente os dilemas locais, mas mecanismos de enfrentamento do cotidiano.

Observa-se que, muitas vezes, pessoas com deficiência não estão preparadas para atender expectativas e necessidades das empresas devido à ausência de formação, considerando que o contexto formativo geralmente não está adaptado às suas especificidades. Outras vezes, as empresas não estão

dispostas a incluir as PCD, muito menos a entender as necessidades delas. Esse assunto precisa ser discutido em universidades, para que haja um aumento no nível de informação relacionada a profissionais com deficiência, contribuindo para uma discussão acerca da importância da pessoa com deficiência para as organizações.

Nos acervos e nas revistas científicas que estão disponíveis no campo de Gestão/Administração, percebe-se uma ausência de discussões sobre esse tema na literatura. Esse estudo ressalta que esse tema é de grande urgência e importância para a literatura, promovendo impactos no contexto de formação acadêmica e profissional.

Pretende-se, com este estudo, contribuir para a compreensão da necessidade do aproveitamento desses/as profissionais nas organizações e, conseqüentemente, melhorar o convívio deles/as em sociedade, promovendo um ambiente inclusivo para as PCD. As empresas não podem considerar apenas aceitar uma pessoa com deficiência como algo quantitativo, de acordo com a lei de cotas, mas também qualitativamente, fazendo com que a pessoa com deficiência se sinta útil e incluída na sociedade e no seu trabalho.

A inserção dessas pessoas no mercado de trabalho as faz sentir que são cidadãs produtivas, que podem adquirir os seus bens com o seu empenho e dedicação, com possibilidade de produção, ter amigos, pertencer a um grupo social, fazendo com que se sintam normais, como são. Precisa-se também levar em consideração os membros da família PCD, porque se eles/as estão incluídos em uma organização, seus familiares se sentirão mais tranquilos e confiantes durante o dia para saber que seus entes queridos/as fazem parte de uma organização que tem cuidado e que trabalha com a inclusão dessas pessoas com deficiência.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta parte do trabalho, realizamos uma discussão teórica que dá base para essa pesquisa. Ressaltamos os temas no tocante a: deficiência; leis, decretos e normas e pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.1 Deficiência

Ao longo da história, observamos diversos movimentos que pavimentaram a exclusão atual vivenciada pelas pessoas com deficiência. Marchesan e Carpenedo (2021) comentam que, na antiguidade, se o recém-nascido fosse examinado por uma comissão oficial composta de anciãos e se parecessem feios, deformados e frágeis, eram jogados no abismo, para a morte. Além disso, esses anciãos consideravam que a criança com deficiência era algo ruim para a comunidade, visto que ela não era forte, saudável e resistente o suficiente para enfrentar a vida.

Nesse sentido é importante ressaltar que as concepções de deficiência são construídas a partir de contextos históricos, e que os discursos sobre este fenômeno associam-se diretamente à compreensão sobre os corpos, uma vez que o corpo pode ser entendido como um objeto de poder que se modela e é treinado para obedecer às regras, fugindo de traços puramente biológicos e constituindo-se também como algo permeado pelas relações de poder que moldam o trabalho e a forma de existência em sociedade (Cunha, 2021).

Tais compreensões sobre o corpo inspiram o modelo social da deficiência, de acordo com Carolina (2021), e permitem entender que as relações de poder que permeiam as instituições da sociedade determinam o funcionamento e a utilidade dos corpos, que estão sujeitos à subordinação e dominação para que tenham um papel adequado ao modo de produção (Cunha, 2021). Desse modo, no caso das pessoas com deficiência, elas historicamente são colocadas em um lugar de inferioridade.

Os séculos XIX e XX marcaram o início das instituições e entidades assistenciais no Brasil voltadas para as PCD. As instituições criadas incluem o Instituto Imperial dos Meninos Cegos, que mais tarde se chamou Instituto

Benjamin Constante, o Instituto para Surdos e Mudos, mais tarde chamado de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), ambos na cidade do Rio de Janeiro e fundados pelo Imperador D. Pedro II. O objetivo dessas instituições era acolher e atender pessoas com deficiência, mas na prática social, podem ser entendidas como um método de segregação, pois ao retirá-las do convívio social e isolá-las em um espaço específico, se estava delimitando o que uma pessoa com deficiência podia falar, ouvir, entender (Marchesan; Carpenedo, 2021).

Esses institutos atuavam a partir do movimento/ discurso da integração que, para Marchesan e Carpenedo (2021), tem como objetivo fazer com que a pessoa com deficiência se adapte à sociedade, baseando-se na ideia de normalização, na "convergência" de pessoas com falta de normalidade, ou seja, é um sujeito que deve se adaptar ao meio. Por sua vez, o movimento/discurso de inclusão investe no desenvolvimento do sujeito e na criação de condições que garantam a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, por meio de apoio, seja físico, psicológico ou outro. Na inclusão social, "os indivíduos e a sociedade se mobilizam para a mudança" (Marchesan; Carpenedo, 2021, p. 47), ambos devem atuar em conjunto para que a inclusão ocorra na prática social.

Outros movimentos foram o progresso da medicina, que favoreceu uma compreensão científica da deficiência (Marchesan; Carpenedo, 2021), alinhada ao paradigma biomédico. A guerra causou vários tipos de lesões que, em alguns casos, resultaram em deficiência. O número crescente de deficiências resultantes da guerra trouxe à tona a reabilitação que, além de "restaurar as funções físicas remanescentes do sujeito, [buscavam] melhorar a qualidade de vida no que diz respeito aos aspectos biopsicossociais" (Marchesan; Carpenedo, 2021, p. 47).

Os eventos biomédicos têm a função de aproximar as pessoas do padrão de normalidade, que está associado aos processos de industrialização vistos na sociedade. A construção de corpos padrão, atendendo à lógica produtiva, contribui para que as pessoas com deficiência não sejam consideradas aptas como força de trabalho, colocando-as como dependentes (Cunha, 2021).

Diante disso o saber biomédico atua de forma individualizada e intervém em barreiras físicas para estabelecer um padrão de normalidade, afirmando que os obstáculos físicos das pessoas com deficiência dificultam a participação na sociedade, ou seja, exigem intervenções no domínio da habilitação e

reabilitação. O modelo biomédico traz uma visão tradicional da deficiência que se situa de forma individualizada e sustenta processos de medicalização, representando corpos de dimensões anatômica e fisiológica. Essa abordagem leva a deficiência para o campo da patologização, na qual ela é entendida como uma doença que precisa ser tratada (Cunha, 2021).

Contudo, o conceito de deficiência se constitui além de um paradigma biomédico, pois não se foca apenas nas limitações funcionais, nem aceita a ideia de reparação do corpo com deficiência, mas, apenas, a entende como resultados de suas interações pessoais ou até mesmo sociais em volta de pessoas do seu próprio convívio. Portanto, as experiências de opressão que pessoas com deficiência suportam não estão ligadas diretamente a lesões corporais, mas sim a uma estrutura social que sempre foi incapaz de responder à diversidade que existe na sociedade, particularmente, aquela referente a uma variação corporal humana (Mello; Nuenberg, 2012).

Dessa forma, a compreensão da deficiência começa a ser produzida para além das fronteiras biomédicas, abrangendo também as estruturas sociais, que, muitas vezes, criam barreiras à participação social. Compreender a existência de barreiras sociais significa que a deficiência é vivenciada a partir do momento em que um indivíduo interage com o ambiente que não é construído de forma adaptada, ou seja, barreiras sociais existem porque a estrutura social não foi construída para dar conta da diversidade humana (Cunha, 2021). Essa é a compreensão do modelo social da deficiência. Por meio desse modelo, podemos entender que é possível atribuir diferentes sentidos ou modos de definição à deficiência, bem como diferentes modos de percebê-la ou até mesmo tratá-la (Mello; Nuenberg, 2012).

Para Mello e Nuenberg (2012, p. 638), “o modelo social da deficiência” promoveu a primeira guinada ao elevar pessoas com deficiência ao status de sujeitos de direitos humanos e não reduzindo esse grupo social como mero objeto de intervenção clínica, reabilitação ou assistencialismo. Esse mesmo modelo social da deficiência visa afirmar que esta não é um impedimento físico, uma lesão que impossibilita a participação social, mas sim, que existe uma estrutura social que não é muito sensível às pessoas com deficiência (Cunha, 2021).

Esse modelo foi fundamental para desafiar os discursos biomédicos, pois estes eram produções de pessoas sem deficiência sobre pessoas com deficiência, levando a deficiência a ser entendida como corpos com obstáculos que interagem com barreiras sociais e experimentam uma limitação da participação social (Cunha, 2021).

Desta forma, a partir do modelo social, a experiência da deficiência passa a ser compreendida como social, mas também há uma relação com problemas corporais, porque é importante perceber que, em alguns casos, alguns obstáculos físicos podem causar dor e dificultar a inclusão social fora das estruturas sociais. O movimento que iniciou a construção de um modelo social de deficiência foi muito importante para a compreensão da deficiência a partir da interação dos corpos com as barreiras sociais (Cunha, 2021).

Nesse contexto Diniz (2007), amplia essa perspectiva ao frisar o conceito de normalidade, entendida seja como uma expectativa biomédica do padrão de funcionamento de uma espécie ou como uma prescrição moral de produtividade e conformidade com as normas sociais, tem sido desafiada pelo entendimento de que a deficiência não é apenas um conceito biomédico, mas uma opressão do corpo com diversas variações de funcionamento. Desse modo, pode-se dizer que a deficiência considera a opressão do corpo sobre o qual há constrangimentos, ou seja, o conceito da pessoa com deficiência não deve ser visto apenas em termos biológicos, mas em termos políticos.

Desse modo, o modelo social da deficiência entende que a inclusão social não está no homem, mas na sociedade, no meio em que se vive. Na verdade, a inclusão leva muito tempo e é um caminho a seguir, com vista à transformação da prática social de todos. Segundo Garcia (2014), para critérios de políticas públicas, o artigo nº 4 do decreto nº 5.296/2004 define como tipos de deficiência:

- A deficiência física (paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida).
- No âmbito da deficiência auditiva considera-se como perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por radiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Garcia, 2014).

- Em relação a deficiência visual (cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores) (Garcia, 2014).
- Além disso enquadra-se a deficiência mental (funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e, 8. Trabalho); Deficiência múltipla (associação de duas ou mais deficiências) (Garcia, 2014).

Estar em um corpo com deficiência física, mental ou outra é uma das muitas maneiras de estar no mundo. Para a compreensão das desigualdades expressas no corpo, estudos sobre deficiência nas ciências sociais e humanas têm sido desenvolvidos. Nos estudos feministas e raciais, as teorias do modelo social da deficiência provocam uma redefinição do sentido da vida em um corpo considerado “anormal”. A deficiência é resultado de uma cultura em que as pessoas com deficiência são vítimas de opressão e discriminação. Desse modo, a deficiência não deve ser entendida apenas como o que é definido por opiniões de médicos, mas, sim, a limitação em participações que são causadas por barreiras sociais (Diniz, 2007).

Diante disso as pessoas com deficiência, seja ela motora, sensorial, intelectual, comportamental, congênita ou adquirida, compartilham uma condição comum. Elas vivem em uma espécie de “atoleiro social”, ou seja, passam inúmeras dificuldades no dia a dia e, ainda hoje, quando nossas representações parecem ter evoluído significativamente, nossa sociedade continua tornando a deficiência desvalorizada (Gardou, 2006).

2.2 Capacitismo

Para caracterizar de forma mais apropriada as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam, particularmente no que diz respeito às opressões e discriminações apontadas por Diniz (2007), utiliza-se o termo capacitismo. O capacitismo, para as pessoas com deficiência, é o que o racismo é para negros e o machismo é para as mulheres, e está relacionado à produção de poder e à ideia de um padrão funcional ou corporal (Melo; 2016). Para Mello e Nuenberg (2012), existem duas formas principais de opressão às pessoas com deficiência: discriminação social e econômica. Essas discriminações ainda podem se relacionar ao gênero, evidenciando um duplo enfoque, gênero e deficiência.

Para Mello e Nuenberg (2012), a deficiência pode ser entendida como uma experiência que passa por diversos outros processos, como os de gênero. Revendo a literatura sobre o tema, os autores observam que feminilidade e deficiência se reforçam, enquanto deficiência e masculinidade se contradizem, justamente pela relação com essas formas de identidade hegemônica baseada no binômio atividade/passividade. As autoras continuam afirmando que “os significados em torno de gênero e deficiência devem ser compreendidos como a relação entre o corpo com impedimento e poder, sendo frutos de disputas e/ou consensos entre diversos saberes, e não algo dado, estático e natural” (Melo; Nuenberg, 2012, p. 638).

Assim, no caso das mulheres, há uma controvérsia em curso na literatura feminista que enfatiza a dupla desvantagem/desigualdade que as mulheres com deficiência enfrentam em termos de participação social, direitos sexuais e reprodutivos, educação, emprego e renda (Mello; Nuenberg, 2012). As consequências da discriminação excessiva destacam a exclusão de mulheres com deficiência. Este é um processo muito complexo quando combinado com outras categorias como raça, etnia, classe, masculinidade e feminilidade.

Desse modo, a discriminação sofrida pelos homens com deficiência não é, portanto, igual à discriminação sofrida pelas mulheres com deficiência. De fato, as mulheres com deficiência vivenciam intensas situações de exclusão social em relação aos homens com deficiência e mulheres sem deficiência, devido aos valores patriarcais dominantes nas sociedades capitalistas (Mello; Nuenberg, 2012).

Deficiência, para a sociedade, é vista como o estado diminuído do ser humano, usando disso para diminuir a pessoa com deficiência. Existem discriminações sociais como o sexismo, o racismo e a homofobia, que se relacionam à discriminação contra a pessoa com deficiência. A questão relacionada à sexualidade de pessoas com deficiência, por exemplo, representa um grande desafio, pois em relação ao segmento LGBT, há uma grande intolerância social (Mello; Nuenberg, 2012).

A representação de uma pessoa com deficiência como assexual reforça o surgimento de mitos e estereótipos sobre suas possibilidades como sujeitos desejáveis. As coisas que afetam essa falta de aceitação não são determinadas por uma causa, mas todas as circunstâncias são combinadas. Essa discriminação é uma pequena parte da opressão que sofrem no campo da sexualidade, ou seja, o direito de falar livremente sobre sexo, relações sexuais, independência do corpo, maternidade, paixão, prazer etc. (Mello, Nuenberg, 2012).

As mulheres com deficiência também são percebidas como seres assexuados, contribuindo para representações sociais que não correspondem a elas, ou seja, as mulheres com deficiência são consideradas por alguns como indesejáveis ou sem desejo sexual (Mello; Nuenberg, 2012). Essa ideia, aliada às representações conservadoras que vinculam gênero à produção, dificultam suas chances de reconhecimento como sujeitos. Portanto, não são bonitas e desejáveis, o casamento é difícil para elas, não podem tomar decisões independentes e, portanto, não podem viver uma vida independente, mesmo sendo mães (Mello; Nuenberg, 2012).

A teia de crenças, processos e práticas relacionadas às pessoas com deficiência está enraizada na antiga civilização greco-romana, quando o infanticídio se tornou comum ou algo consensual, tanto por razões econômicas (por exemplo, a impossibilidade de atender às necessidades das crianças) quanto pela sobrevivência de bebês com algum tipo de deficiência socialmente inacessível (Mello, 2016). Para Santos, Kabengele e Monteiro (2022), a regulação da fisicalidade das pessoas e as distâncias do ideal de perfeição serviram para definir as relações de poder.

Santos, Kabengele e Monteiro (2022) utilizam o termo “biopolítica” (elaborado por Michel Foucault) para compreender o poder que é exercido para

controlar e fiscalizar como viver e conviver. Seu papel é manter a “divisão da espécie humana em grupos, a subdivisão da população em subgrupos e o estabelecimento de uma cesura biológica entre uns e outros” (Mbembe, 2018, apud Santos, Kabengele e Monteiro, 2022, p. 160), e várias tecnologias políticas são usadas para classificar as pessoas de acordo com sua importância para os detentores do poder, que garantirão suavidade na opressão. É exercido um papel nos “imaginários culturais” que moldam narrativas seletivas de direitos, inclusive das pessoas com deficiência.

Ainda de acordo com Santos, Kabengele e Monteiro (2022), a definição do cidadão, enquanto o “exercício da soberania”, refere-se a um pleno estado de direito, ou seja, “a soberania neste caso é a capacidade de definir quem importa e quem não importa, quem é ‘descartável’ e quem não é” (Mbembe, 2018, apud Santos, Kabengele e Monteiro, 2022, p. 160). Tal compreensão é criada por grandes instituições, como o Estado, devido ao processo capaz de negar o reconhecimento a pessoas com deficiências como seres humanos.

Na sociedade capacitista, as PCDs estão limitadas a um rótulo, como uma identidade entre semelhantes baseada em certas características físicas, intelectuais ou sensoriais: “As pessoas com deficiência lidam com a dor e o fardo da violência – isto é, a violência epistêmica, psicológica, ontológica e física” (Campbell, 2008, apud Santos, Kabengele e Monteiro, 2022, p. 161). Logo, Santos, Kabengele e Monteiro (2022) afirmam que a história do estado brasileiro é atravessada pelo ideal do corpo perfeito.

Como exposto anteriormente, existem fortes ligações entre o capacitismo e outros sistemas de opressão, como sexismo, racismo e LGBTfobia. Consequentemente, existe uma perspectiva interseccional para entender as camadas de opressão nesses sistemas, no sentido de entender como elas agem para oprimir determinados grupos e empoderar outros. No entanto, deve-se notar que essa abordagem corresponde ao aspecto estrutural da interseccionalidade, que vai além de uma compreensão da “soma das opressões sociais” (Gesser; Block; Mello, 2020).

O conceito de interseccionalidade, oriundo do campo das ciências sociais e humanas, foi introduzido por autoras feministas negras como forma de se opor ao que chamavam de “feminismo branco”, que criticavam por não situar e não tornar visível questões de raça, sexualidade, classe social e outras formas de

discriminação que têm corroborado para a produção de diferentes formas de opressão. Estudos que possuem uma perspectiva interseccional evidenciam que determinados grupos sociais são mais vulneráveis a sofrerem violências de seus direitos como pessoas em diversas áreas, como saúde, educação, assistência social e justiça (Gesser; Block; Mello, 2020).

Desse modo, a partir da noção de interseccionalidade, considera-se a deficiência como categoria constitutiva de corpos e identidades que pode se interseccionar com outras categorias como gênero, raça, etnia, sexualidade e classe, exercendo enorme pressão social ao formatar, regular e padronizar grupos considerados "desviantes". Como efeito do capacitismo interseccionado a outras opressões sociais, há um processo de distanciamento e até animalização de identidades marginalizadas. Assim, enfatizamos a necessidade de usar uma perspectiva interseccional na luta anticapitalista visando a emancipação social dos sujeitos (Gesser; Block; Mello, 2020).

Incorporar uma perspectiva interseccional na pesquisa e na prática social em várias áreas do conhecimento pode contribuir imensamente para a separação de práticas destinadas a oprimir pessoas com deficiência e outros grupos oprimidos entre sexismo, racismo, LGBTfobia e capacitismo. O capacitismo e suas interseções com sistemas opressivos como o sexismo e o racismo podem tornar alguns seres humanos menos inteligíveis para serem ouvidos em relação a outros (Gesser; Block; Mello, 2020).

As lutas anticapitalistas são urgentes porque, como aponta Mello (2020), quando colocamos a deficiência no corpo com lesão, tendemos a fazer com que as pessoas com deficiência procurem tratamento em vez de lutar, e os médicos se concentraram em corrigir as anormalidades percebidas em seus corpos, em vez de garantir direitos humanos e justiça social. A compreensão da deficiência como uma finitude encerrada no corpo, que objetiva a normalização, tem forte influência na perpetuação da opressão pela deficiência (Gesser; Block; Mello, 2020).

A inclusão de uma perspectiva anticapacitista deve ter em sua gênese uma base interseccional e emancipatória, na pesquisa e na prática profissional voltada para a pessoa com deficiência, e se justifica pelo fato de que a transversalidade entre deficiências e questões de gênero, sexualidade, raça, idade, classe social e muito mais eixos de articulação podem aumentar a

vulnerabilidade e, às vezes, a capacidade de agência de pessoas com deficiência (Gesser; Block; Mello, 2020).

Por muito tempo, a proteção social das pessoas com deficiência visava distanciá-las da vida na sociedade, porque elas não teriam corpos adequados aos padrões de normalidade do regime de produção, não sendo úteis. Esse processo se constituiu como controle daqueles que não estão produtivamente ativos, contribuindo para a segregação e a vivência da deficiência como forma de opressão social. Desse modo, muitas empresas passaram a não medir esforços para controlar desvios de padrões de normalidade (Cunha, 2021).

As atuais políticas sociais, por sua vez, tentam incluir e garantir a participação social das pessoas com deficiência para que, quando essas pessoas conseguirem acesso aos direitos sociais, exista garantia de reconhecimento da cidadania delas. Esse reconhecimento ainda está em curso, porque a cidadania está ligada ao acesso às liberdades, que ainda não são totalmente garantidas para as PCD. Porém, é inegável que o acesso aos direitos fortaleceu esse movimento para continuar a reivindicar espaço na sociedade em igualdade de condições (Cunha, 2021).

Atualmente, o Brasil passa por um processo de reestruturação das políticas sociais para pessoas com deficiência, de modo a não considerar a experiência de deficiência como relacionada a um corpo com obstáculos, mas interagindo com as barreiras sociais de diferentes maneiras, de modo a integrar essas pessoas na sociedade (Cunha, 2021). Na próxima seção, serão apontadas algumas discussões em torno das vivências das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como as políticas que têm sido utilizadas para garantir a participação delas neste contexto.

2.3 Leis, decretos e normas

No cenário brasileiro, as normas, decretos e leis mais relevantes sobre pessoas com deficiência (PCD) englobam a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), que garante direitos essenciais e fomenta a inclusão social; a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), direcionada ao mercado laboral; o Decreto nº 3.298/1999, que estabelece diretrizes para a política nacional de inclusão das

PCDs; e o Decreto nº 5.296/2004 e a Lei nº 10.098/2000, que instituem parâmetros de acessibilidade (Brasil, 2023).

A Constituição de 1988 é um marco na luta pela dignidade das PCD. Também chamada de Constituição Civil, prevê no art. 196, que "saúde é direito e dever de todos do estado [...]" (p. 71) e que ao trabalhador deve ser assegurada a saúde no ambiente de trabalho. Além disso, no Capítulo II – Dos Direitos Sociais, artigo 7º, inciso XXXI, dispõe sobre a vedação de qualquer discriminação em termos de salários e critérios de contratação de trabalhadores com deficiência (Carvalho-Freitas et al., 2013).

A lei de cotas para PCD (Lei nº 8.213/91) é outro mecanismo importante para as PCD. Foi promulgada em 1991 e é uma medida compensatória que busca ampliar o acesso das PCD ao mercado formal de trabalho, por meio da reserva obrigatória de postos de trabalho. Assim, os estabelecimentos com cem ou mais colaboradores devem reservar de 2 a 5% de suas vagas para serem ocupadas por esse grupo de pessoas.

Para além desses mecanismos, em janeiro de 2016 foi inaugurada a Lei Brasileira de Incorporações (LBI), também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), sancionada em 6 de julho de 2015. Esta lei confirmou a autonomia e competência de cidadãos e cidadãs com deficiência de realizarem os atos da vida cívica em pé de igualdade com as pessoas sem deficiência, indicando que as PCD devem realizar seu trabalho de acordo com suas habilidades (De Melo; Correia; Oliveira, 2021).

O artigo 34 da Lei 13.146/2015 determina que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Brasil, 2015, p. 11). Essa lei atribui responsabilidade de inclusão, constituindo um passo adiante ao ampliar normas fundamentais de direitos humanos na esfera profissional, garantindo instrumentos de inclusão e ordenando intervenções inclusivas na esfera profissional, viabilizando uma prática inclusiva embasada no acesso igualitário de oportunidades (Brasil, 2015).

Essa lei apresenta-se como um preceito legal que conversa de modo direto com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, incorporada ao sistema legal brasileiro (Brasil, 2009). A partir disso, reinterpreta a deficiência não como condição individual,

mas como consequência da relação entre o meio no longo prazo e limitações sociais, estruturais e culturais, conforme o artigo 2º da LBI (Lei 13.146/2015). Diante desse cenário, essa lei vai além da perspectiva assistencialista, ao ver a inclusão como uma incumbência jurídica do Estado, na esfera social e coletiva, contemplando áreas da vida social e política (Brasil, 2015).

A lei também tipifica as modalidades de barreiras conforme o artigo 3º, IV: a) entraves urbanísticos - são aqueles presentes em espaços urbanos, como vias sem rampa de acesso, b) obstáculos estruturais - estão presentes em estruturas privadas ou públicas, como escadas sem apoio de mão; c) impedimentos à locomoção - presentes em meios de transportes, como ônibus sem elevador; d) restrições de acesso à comunicação e à informação - são obstáculos que bloqueiam a emissão ou recebimento de informações, como por exemplo a falta de legendas; e) obstáculos de barreiras comportamentais - são atitudes que afetam a integração social da pessoa com deficiência, como desenvolver situações de preconceitos e situações de discriminação e f) entraves de acessibilidade tecnológica – dificulta a inclusão de pessoas com deficiência no uso de suas tecnologias. Essas barreiras revelam que a deficiência não se limita somente ao indivíduo, mas é resultado de como a sociedade delimita seus espaços e suas interações (Brasil, 2015).

Com o intuito de fomentar a integração social das pessoas com deficiência, foi lançado, no ano de 2023, o Plano Novo Viver Sem Limite, pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania do Brasil. Esse projeto objetiva combater limitações ambientais, sociais e comportamentais que impõem restrições à inserção plena das PCDs na sociedade. Mediante políticas públicas articuladas, abrange uma diversidade de áreas, tais como saúde, educação, adaptabilidade dos espaços, transporte, inserção profissional e cultura. O projeto frisa a relevância da construção de uma sociedade mais inclusiva para todos (Brasil, 2023).

Nesse contexto, as diretrizes do plano conversam efetivamente com a LBI (Lei 13.146/2015), formulada com o intuito de adaptar as normas jurídicas brasileiras assumidas pelo Acordo Internacional da ONU. A efetividade dessas transformações recentes pela garantia de direitos, demanda a consolidação de fiscalização. Ainda permanece como um obstáculo a valorização de associações representativas de pessoas com deficiência, desenvolvimento de lideranças,

expansão da participação e do protagonismo para mulheres com deficiência, que ainda permanecem pouco visibilizadas socialmente (Maior, 2017).

Conforme debatido por Sassaki (2003), a reformulação dos termos utilizados para se referir às PCD evidencia que não existe neutralidade, mas é reflexo de contextos políticos e sociais de cada período histórico. A não utilização de terminologias pejorativas, por exemplo, “incapacitados”, em adoção ao termo “pessoas com deficiência”, configura não somente revisão conceitual no âmbito da linguagem, mas principalmente o fortalecimento da identidade e da luta por direitos em conformidade com as diretrizes do acordo internacional da ONU. Dito isso, o debate semântico revela-se como luta pela inclusão.

No mesmo sentido, Gil (2014) enfatiza que, para ter inclusão, é preciso desenvolver acessibilidade, principalmente na esfera social e cultural. A autora frisa conquistas no fortalecimento do campo da audiodescrição em variados modos de expressão artística, a tradução em Língua Brasileira de Sinais, entre outras. Isso demonstra que a inclusão se manifesta não somente na esfera semântica, mas também no cotidiano das vivências culturais, sociais e no âmbito do trabalho em que legitimam e fortalecem espaços de diversidade.

Nesse contexto, a lei de cotas representa um importante avanço para pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho, que em si já é muito competitivo. Mas, o que se destaca aqui é que a inserção no trabalho para PCD ainda pode ser um problema e um desafio (Lorenzo; Silva, 2017).

2.3.1 Pessoas com deficiência no mercado de trabalho

No Brasil, a inclusão de pessoas com deficiência no cenário profissional progrediu consideravelmente nos anos recentes, porém continua com índices reduzidos. Conforme dados do IBGE, existiam em torno de 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade apta para o trabalho, no ano de 2022, proporcionais a 10% do grupo etário em questão. No entanto, entre os indivíduos ocupados, somente 4,7% correspondem a PCDs. Somado a isso, o exercício do trabalho informal se mostrava mais elevado entre as pessoas com deficiência (55,0%) comparado com as pessoas sem deficiência (38,7%) (DIEESE, 2023).

Além disso, no Brasil, constata-se que os indivíduos do sexo masculino possuem, em termos gerais, níveis mais elevados de participação que indivíduos

do sexo feminino, independentemente da condição de deficiência. Assim, 76,1% dos indivíduos do sexo masculino sem deficiência estão na força de trabalho, em contraste com apenas 35,1% dos indivíduos do sexo masculino com deficiência; por sua vez, entre os indivíduos do sexo feminino, o índice é de 57,1% sem deficiência e 25,2% com deficiência. Os dados revelam não somente a desigualdade de gênero no cenário laboral de trabalho formal, mas também a evidente marginalização das pessoas com deficiência (IBGE, 2023).

O estudo de Lorenzo e Silva (2017) ajuda a compreender a situação de PCD no mercado de trabalho, ao analisar características do processo de contratação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho em empresas privadas no interior paulista. O estudo foi realizado de novembro a fevereiro, contando com entrevistas com 12 profissionais responsáveis pelo processo de seleção e contratação de funcionários com deficiência, profissionais de RH, quatro homens e oito mulheres, com idade entre 33 anos, com formação diversificada entre ensino médio, psicologia, administração, contabilidade e ciência da informação que ocuparam cargos como analistas de recursos humanos e gerentes de recursos humanos.

Lorenzo e Silva (2017) dizem que, quando se trata de vagas disponíveis, na maioria das empresas (10% até 83%), os profissionais de RH decidem seus próprios cargos. Apenas duas delas (17%) mencionam alianças com profissionais e/ou serviços terceirizados. Quanto aos motivos da disponibilidade de tais vagas, destaca-se a importância da lei de cotas. Para as empresas, este é o principal motivo da alocação de empregos para pessoas com deficiência. Os profissionais de RH, quando não qualificados, podem tomar decisões durante o processo de contratação com base no bom senso, o que pode implicar uma possível preferência por algumas deficiências menos evidentes ou que exigem, a priori, pequenos ajustes no ambiente e na equipe.

Na maioria das empresas, os funcionários com deficiência permanecem empregados por cinco anos ou menos e têm taxas de desligamento mais baixas em comparação aos funcionários sem deficiência. Se ocorrer demissão, é por iniciativa do trabalhador. Embora os motivos da demissão sejam atribuídos à dificuldade de adaptação, não atendimento às expectativas da empresa, alta oferta de vagas, influência familiar e insatisfação com a jornada de trabalho ou remuneração, observou-se nos relatos uma tendência a esta última entre as

causas alegadas (Lorenzo; Silva, 2017), evidenciando que as PCD lidam com situações de trabalho precárias.

Lorenzo e Silva (2017) constataram ainda que a baixa escolaridade das PCD pode levar ao desempenho de cargos mais simples e com menor remuneração, o que pode ocasionar dificuldades no cumprimento das cotas. Essa situação também é auxiliada pelos critérios de seleção que priorizam o nível de escolaridade e, entre os procedimentos realizados, está a aplicação de provas de conhecimentos específicos, caso não sejam bem elaboradas, possam limitar o número de potenciais candidatos. Nesse sentido, a presença de um especialista qualificado que ajudará na definição das características dos cargos até a adequação do funcionário ao cargo é essencial para o sucesso do recrutamento e retenção do trabalhador no cargo em questão.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em alguns casos resulta em parte de contradições sistêmicas e capitalistas quanto da própria complexidade dos sistemas sociais que estão inseridos. Um dos aspectos mencionados em pesquisas que tratam das dificuldades de inserção no mercado de trabalho é o educativo, porque "educação e o encaminhamento ao mercado ocorrem a partir da demanda de capital e até mesmo em seus limites" (Pereira; Passerino, 2012, p.2). Todo processo inclusivo, seja educacional, social ou ocupacional, deve partir da apropriação do contexto sociocultural dos vários atores envolvidos (empregadores, pessoas com deficiência e empresa) (Pereira; Passerino 2012).

A pesquisa de Pereira e Passerino (2012) ocorreu dentro de uma empresa de grande porte, no setor alimentício, atuante em todo o estado e representada no sul do Brasil. A escolha desta empresa foi motivada por ser uma organização que se enquadra nas premissas da Lei de Cotas e isso apresentou dificuldades na inserção profissional das pessoas com deficiência.

A organização é classificada como grande empresa de acordo com os critérios do IBGE. Por ter mais de 1001 funcionários, e para cumprir sua cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.213 de 1991, era necessário um aumento de 395%, funcionários com deficiência já aceitos. As pessoas com deficiência representavam 1,01% dos empregados da organização, muito abaixo do que a lei exige e do que a organização deseja (Pereira; Passerino, 2012).

A pesquisa apontou que a deficiência física prevalecia no preenchimento de vagas no mercado de trabalho, juntamente com deficiência auditiva (Pereira; Passerino, 2012). Mesmo que um sujeito com deficiência física enfrente obstáculos para frequentar instituições escolares - geralmente barreiras arquitetônicas - em comparação com outras deficiências, este grupo tem vantagens sobre outros quando o assunto é escolaridade – tão importante para a inserção no mercado de trabalho (Pereira; Passerino, 2012).

Confirmou-se ainda que há várias dificuldades de acesso e retenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apontando os fatores que precisam ser analisados para a efetiva inserção dessas pessoas: "preparação profissional e social da pessoa com deficiência [...] e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que o recebe" (Pereira; Passerino, 2012, p. 5).

O estudo de Carvalho-Freitas et al. (2013) apresenta elementos importantes que nos ajudam a compreender as realidades de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, uma vez que analisa as relações interpessoais, o comprometimento organizacional e os fatores de qualidade de vida no trabalho entre pessoas com e sem deficiência em diferentes contextos de trabalho: formal e informal.

O estudo mostrou que os resultados de comprometimento afetivo e normativo de pessoas com deficiência estão ligados a condições sociais de desvantagem (menor renda familiar e, em primeiro lugar, trabalho), o que leva as PCD a uma tendência de ficarem mais tempo no trabalho porque acham que precisam mais, diferente do que ocorre em pessoas sem deficiência. Esses resultados empíricos confirmam a tendência de estudos internacionais, que mostram que é necessária uma mudança no foco da pesquisa em PCD, tentando identificar barreiras e impactos, fatores ambientais e sociais que causam desvantagens a elas (Carvalho-Freitas et al., 2013).

O principal resultado da pesquisa indica que não há diferença estatística entre os grupos de PCD e PSD em relação ao comprometimento, à satisfação e aos fatores de qualidade de vida no trabalho (QVT). Este resultado indica que não é verdadeira a premissa de alguns gestores de que as pessoas com deficiência permanecem nas organizações porque sentem gratidão pela oportunidade que lhes foi dada. Esse comprometimento (normativo) está

correlacionado com a satisfação quanto aos fatores de QVT, ou seja, a deficiência física não pode ser considerada um fator determinante no significado atribuído ao trabalho (Carvalho-Freitas *et al.*, 2013).

O estudo de De Melo, Correia e De Oliveira (2021), por sua vez, analisou a decisão de contratar trabalhadores com deficiência nas organizações. Os autores discutem que somente a partir da legislação a área de gestão de pessoas das organizações passou a reservar vagas para pessoas com deficiência, e que o tratamento das PCD tem sido de marginalização ao longo da história. Termos como idiotas, imbecis, excepcionais, dementes, doentes, oligofrênicos, aleijados, deformados são algumas das denominações que ainda hoje tentam classificar as PCD, rejeitando-as da sociedade.

Outro estudo recente mostra que a participação de pessoas com deficiências no mercado de trabalho é uma maneira de promover a inclusão social, mas que existem diversos desafios que precisam ser considerados até a conquista do emprego formal, como o baixo nível de escolarização (ou seja, com poucos anos de escolaridade) (Lorenzo; Silva, 2020).

De acordo com Lorenzo e Silva (2020), tal problema, já conhecido entre os empregadores, muitas vezes é utilizado como argumento para o não cumprimento das cotas de reservas de vagas estabelecidas pela legislação. Além disso, constata-se que existe a adoção de estratégias que dificultam ainda mais o acesso ao trabalho, como a elevação dos critérios mínimos de escolaridade exigida para pleitear a vaga no mercado formal de trabalho. Nota-se que a PCD precisa atender aos critérios, o que está na contramão do da inclusão, que considera que o meio deve prover condições de acesso, podendo a empresa ajustar as exigências para possibilitar a contratação, ao invés de dificultá-la, bem como ofertar salários estimulantes ao cargo.

Porém, o salário dos funcionários com deficiência nos cargos que ocupam, por vezes, próximo ou inferior ao valor que o governo forneceu aos seus beneficiários, atua como um insumo não estimulante no mercado formal de trabalho (Lorenzo; Silva, 2020). Portanto, para os autores, é necessário ter um conjunto de fatores em sincronia para que o engajamento profissional encontre maiores oportunidades de sucesso, ou seja, educação/qualificações, expectativas de PCD e seus familiares sobre trabalho, vagas oferecidas por

empresas em condições favoráveis e remuneração atraente em comparação com o Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Em linhas gerais, o BPC é uma política de assistência social que consiste no pagamento mensal do salário-mínimo aos residentes mais velhos e cidadãos com deficiência. Eles podem solicitar um benefício para fins legais de pessoas com 65 anos ou mais e pessoas com deficiência de qualquer tipo de idade, se comprovarem renda mensal familiar per capita inferior a $\frac{1}{4}$ de salários mínimos. O benefício pode ser um impeditivo para a inserção profissional porque o salário dos funcionários com deficiência nos cargos que ocupam é, por vezes, próximo ou inferior ao valor que o governo forneceu aos seus beneficiários, e atua como um insumo não estimulante no mercado formal de trabalho (Lorenzo; Silva, 2020).

Há ainda outro elemento que pode ser destacado como fator que afeta a inclusão das PCD no trabalho, de acordo com Lorenzo e Silva (2020), que é o próprio processo de recrutamento, função desempenhada por profissionais de recursos humanos, cujo papel na seleção de vagas e seleção de candidatos é essencial. A função que esses profissionais exercem nas empresas consiste em cuidar das relações trabalhistas, administração de pessoal, processo de recrutamento, seleção, planos, cargo, salário, benefícios, treinamento e avaliação de desempenho.

Ou seja, a visão que os profissionais de RH têm sobre a deficiência pode ser um fator que pode nortear sua prática. Por exemplo, se o profissional de RH entende que o tema sucesso é atribuído à capacidade de adaptação do indivíduo ao ambiente de trabalho, esta visão mostra-se contrária ao conceito social de deficiência que defende a necessidade de o ambiente fornecer as condições necessárias para o desempenho. Assim, estudos têm apontado para a importância de os profissionais de recursos humanos receberem treinamento para resolver a contratação de pessoas com deficiência (Lorenzo; Silva, 2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico, são tratados a caracterização da pesquisa, o *lócus* da pesquisa, a seleção dos sujeitos, os instrumentos de coleta e análise dos dados empíricos.

3.1 Caracterização da pesquisa

Nesta pesquisa, cujo objetivo é analisar a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Caruaru-PE, usa-se uma abordagem qualitativa, permitindo, assim, o conhecimento ou aprofundamento maior na compreensão de um determinado grupo (Gil, 1999). A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão a partir de um grupo social, de uma organização etc. (Goldenberg, 1999).

Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa se opõem ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. Assim, os pesquisadores baseados em métodos qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos, nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa (Goldenberg, 1999).

Segundo Lüdke e André (2014, p. 14), “a pesquisa qualitativa: envolve a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes”.

3.2 *Lócus* da pesquisa e seleção dos sujeitos

O acesso ao campo se deu, inicialmente, por meio de pesquisa a algumas instituições ligadas a PCD. Nessa pesquisa, foi encontrada a Associação de Pessoas com Deficiência de Caruaru (APODEC). Visitamos a associação e apresentamos a pesquisa ao presidente, que foi muito receptivo. A partir dessa conversa, tanto o presidente quanto um dos associados se disponibilizaram a

ajudar. Este associado, em particular, compartilhou contatos de pessoas com deficiência que passaram pela APODEC e que estavam inseridas no mercado de trabalho em Caruaru, principal critério para a escolha dos entrevistados. Assim, entramos em contato com cada pessoa, explicando a pesquisa e convidando-a a participar. Cada pessoa escolheu a melhor forma de participar da entrevista, fosse presencialmente ou online.

No total, foram realizadas 4 entrevistas. A primeira ocorreu no dia 10 de junho de 2024, presencialmente, em um shopping center na cidade de Caruaru. A segunda aconteceu no dia 11 de maio de 2024 e a terceira no dia 10 de abril de 2024, ambas online, via *Google Meet*. A última entrevista aconteceu no dia 8 de maio de 2024, no mesmo shopping em que a primeira entrevista aconteceu.

As pessoas entrevistadas assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, no qual foram informadas sobre a pesquisa e a utilização dos dados para fins estritamente acadêmicos. Ademais, as pessoas entrevistadas não foram identificadas, garantindo o anonimato delas e preservando sua dignidade, seus direitos, sua segurança e bem-estar, de maneira ética e responsável. Sendo assim, utilizamos os termos “Entrevistado 1”, “Entrevistado 2”, e assim por diante, para preservar as identidades de cada pessoa.

A primeira entrevista teve uma duração de 19 minutos e 48 segundos, a segunda teve uma duração de 25 minutos e 29 segundos, a terceira teve duração de 15 minutos e 14 segundos, a última teve uma duração de 35 minutos e 36 segundos. Foi utilizado um aplicativo chamado “*Telegram*” para transcrever cada entrevista, no qual o prompt denominado “*Transcriber Bot*” era digitado, os áudios das gravações inseridos e o mesmo transcrevia as entrevistas. Após essa transcrição, uma leitura atenta era feita, acompanhando o áudio das entrevistas, para corrigir falhas.

3.3 Instrumento de coleta de dados

Esta pesquisa utilizou entrevistas semiestruturadas para buscar informações sobre PCD, visando acessar suas experiências e compreensões sobre a inserção no mercado de trabalho. A entrevista organiza fatos que são de importante relevância nas pesquisas, portanto, sozinha ou de forma combinada

com outras metodologias, fornece informações em duas dimensões de suma importância: acontecimentos reais e percepções (Minayo, 2015).

A entrevista é uma das ferramentas mais utilizadas no processo de trabalho qualitativo. Por meio delas, podemos coletar informações que podem ser subjetivas, como percepções que estabelecem uma representação da realidade por meio de ideias, opiniões, sentimentos, comportamentos e ações de quem estamos entrevistando. Sendo assim, construir uma entrevista não se refere somente a elaborar perguntas, mas a como o entrevistador poderá estar preparado para realizar suas perguntas, como irá aplicar o roteiro, se haverá qualidade na aplicação de suas entrevistas (Minayo, 2015).

Segundo estudiosos da pesquisa qualitativa, na aplicação de entrevista individual ou de grupo, cada pessoa entrevistada é vista como um exemplar restrito e peculiar de sua cultura e de sua subcultura. Assim:

[...] quanto mais rico for o material produzido numa entrevista, mais ele possibilitará uma análise aprofundada; (b) a ordem afetiva e da experiência é mais importante na fala dos entrevistados que os elementos racionais, nas abordagens compreensivas; (c) quanto menos estruturada for a entrevista, mais ela contribuirá para ressaltar os níveis socioafetivos e existenciais; (d) quanto mais pensada, cuidada e empática for a observação da vida e das relações interacionais diante do tema em tela, melhor o pesquisador compreenderá a lógica interna do grupo estudado (Minayo, 2015, p. 149).

3.4 Análise dos dados empíricos

O método de análise empregado foi a análise de conteúdo, inspirada no trabalho de Lawrence Bardin (Minayo, 2002). Essa análise é realizada com base em três etapas. A primeira seria uma pré-análise, na qual, o pesquisador/a organizar o material empírico, estabelece unidades de registro e de contexto, assim como, as categorias e realça os trechos mais importantes, de acordo com seu objetivo e pergunta de pesquisa. A segunda fase refere-se a parte da análise mais extensa, já que é nesse momento que se faz necessário várias leituras do material. Na terceira fase, o/a pesquisador/a tem como foco “tentar desvendar o conteúdo subjacente ao que está sendo manifesto”. para compreender o conteúdo, identificando as características dos fenômenos (Minayo, 2002, p.76).

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Perfil dos/as entrevistados/as e experiências pessoais

Nesse tópico, apresenta-se o perfil dos/as entrevistados/as e as experiências pessoais, a partir dos relatos sobre sua vida pessoal, com relação à formação profissional, escolaridade e os desafios encontrados durante suas vivências. Para essa pesquisa, foram realizadas 4 entrevistas, sendo três homens e uma mulher, com idade entre 23 a 56 anos, cada entrevistado/a com uma trajetória acadêmica e profissional diferente. O perfil dos entrevistados pode ser visualizado no quadro 1 a seguir.

Quadro 1: Perfil das pessoas entrevistadas

Entrevistado	Perfil	Inserção no mercado de trabalho
E1	Homem de 23 anos, possui paralisia do lado esquerdo do corpo desde o nascimento.	Desde 2018 está inserido no mercado de trabalho, sendo seu primeiro emprego num supermercado. No período de realização da entrevista, trabalhava numa farmácia.
E2	Homem de 56 anos, possui sua mão direita amputada, o que ocorreu após uma fatalidade ao soltar fogos de artifícios.	Desde 1999 trabalha como oficial de pintor, realizando pinturas de construção civil. Já trabalhou também como auxiliar de serviços gerais e como porteiro, atividade que exerce atualmente. Na entrevista, citou que trabalhou sete anos em uma empresa.
E3	Mulher de 28 anos, possui deficiência intelectual que dificulta o aprendizado.	Já trabalhou como auxiliar de professora, como auxiliar de serviços gerais e como camareira/ajudante de cozinha em um hotel. Atualmente não está trabalhando no mercado formal, mas exerce o trabalho de cuidar dos irmãos. Estava, há época da entrevista, há dois anos e sete meses sem trabalho remunerado.
E4	Homem de 43 anos, possui visão monocular, após sofrer um acidente quando adolescente.	Já trabalhou como fiscal em uma farmácia e também em uma empresa de energia. Atualmente trabalha como encarregado de setor num supermercado.

Fonte: A autora (2025).

O primeiro entrevistado (E1) relatou que a deficiência que possui “é de um lado completo do corpo, do lado esquerdo, que eu tive falta de oxigenação antes de eu nascer, por conta de que forçaram minha mãe a ter o parto normal e, na realidade, era para ter um parto cesáreo. Aí eu nasci com essa deficiência” (Entrevistado E1). No relato, ele comentou que, durante a escola, passou por *bullying* por causa de sua forma de andar, mas que, com o tempo, aprendeu a lidar.

Este relato aponta duas questões importantes: o fato da deficiência não decorrer apenas de aspectos genéticos ou acidentais, mas também de situações impostas aos pais das PCD – no caso do Entrevistado 1, a mãe dele foi conduzida, erroneamente, a um parto normal. Isso coloca em questão a vulnerabilidade a que mulheres são submetidas no momento do parto, principalmente se pertencem a classes sociais menos favorecidas. Outro ponto importante nesse relato é a existência do capacitismo por meio do *bullying*, evidenciando uma estrutura social que não é sensível às PCD (Cunha, 2021), sobretudo no contexto escolar.

Esse *bullying* se expressa por meio daquilo que as pessoas sem deficiência nomeiam como “brincadeiras”, mesmo quando a PCD está entre pessoas por quem nutre afeto, como o Entrevistado E1 menciona ao narrar experiências vivenciadas no seu círculo de amizade:

Porque muitas vezes o pessoal [...] acha normal por conta que ele tem uma deficiência, eu posso brincar porque eu sou amigo dele. [...] Eu posso tirar um certo de liberdade porque eu sou mais próximo. E eu acho que isso daí não existe (Entrevistado E1).

Destacamos aqui que essas supostas “brincadeiras” são, na verdade, expressão do capacitismo que está enraizado na sociedade contemporânea devido a padrões de “normalidade” estabelecidos desde a idealização de corporeidade greco-romana, que define o que é e o que não é “belo”, aceitável e “normal” (Mello; Nuenberg, 2012).

O segundo entrevistado (E2) se viu na condição de PCD após sofrer um acidente. Segundo ele: “Em noventa e nove teve uma fatalidade de soltar fogos de artifício e terminou rompendo na minha mão direita, onde possui a mão amputada” (Entrevistado E2). No relato, ele comenta que leva “uma vida comum”, que tem dificuldade como todo mundo, mas a diferença está nas oportunidades que lhe são oferecidas. Ele relatou que “o problema só é oportunidade. Agora, tendo a oportunidade, eu garanto que eu vou transmitir confiança e segurança e vou conseguir fazer algo como um cidadão comum, como todos” (Entrevista E2). Ele também cita as dificuldades, logo depois do acidente, principalmente pelo fato de ser destro e sempre ter trabalhado em trabalhos manuais, com manutenção predial, pintura e porteiro.

A terceira entrevistada (E3) comentou: “minha deficiência, resumindo, é retardado, tipo assim, decora uma coisa agora, depois esquece, eu tinha

dificuldade do aprendizado” (Entrevistada E3). Ela contou que atualmente sua deficiência não impacta sua vida, mas que, durante o período escolar, teve dificuldade, mas que nunca desistiu e sempre conseguiu pessoas que lhe acolhessem, principalmente nos seus trabalhos. Mais uma vez aqui, o ambiente escolar se mostra um espaço violento nas experiências das PCD entrevistadas. Além dele, o ambiente familiar também foi destacado pela Entrevistada 3:

Já escutei muita coisa da minha família, tipo até do meu tio mesmo. Você é isso, você é aquilo, você nunca vai vencer, você sempre vai tá [...] nunca vai passar disso [...]. Até na minha própria família mesmo, sangue do meu sangue, mas não vê minha vitória só quer a minha derrota [...] (Entrevistada E3).

Nas vivências pessoais relatadas pela entrevistada 3, chama a atenção o fato de ela caracterizar a deficiência cognitiva que possui como “retardado”, palavra que se refere a pessoas com deficiência cognitiva de forma pejorativa. Entendemos que isso pode ser fruto das inúmeras violências capacitistas sofridas pela Entrevistada 3 desde cedo, no ambiente familiar e na escola, que lhe imputaram uma compreensão sobre si mesma.

Nesse caso, podemos perceber como age a biopolítica nos corpos das pessoas com deficiência, como elaboram Santos, Kabengele e Monteiro (2022). Nesse caso, o capacitismo funciona como uma tecnologia que diminui a pessoa com deficiência, exercendo um poder que visa regular as rotinas de vida delas, para controlar e fiscalizar como elas devem viver e conviver, colocando as PCD em constante situação de invisibilidade e descrédito.

O Entrevistado 4 tem visão monocular, ou seja, enxerga apenas com um olho desde um acidente quando era adolescente. No caso dele, a adaptação à nova realidade de PCD foi um dos principais pontos da entrevista. Dentre as dificuldades, o entrevistado E4 relata sobre o preconceito social que os PCD encontram na sociedade, que ele passou a enfrentar quando teve sua visão comprometida: “[...] algumas pessoas ainda não sabem o que significa PCD [...] ficam fazendo algumas perguntas, se a gente vive normal, se é difícil ter um relacionamento [...] esse tipo de coisa” (Entrevistado E4).

Tais perguntas indicam um desconhecimento das pessoas sem deficiência, devido ao pouco debate em torno do assunto. Essa ignorância leva à manutenção de diversos estereótipos e, consequentemente, do capacitismo.

Em síntese, os relatos dos/as entrevistados/as acessados/as evidenciaram dificuldades enfrentadas por eles/as no contexto escolar e afetivo. Pesquisas como as de Pereira e Passerino (2012) e Lorenzo e Silva (2020) chamam a atenção para a questão da baixa escolaridade de PCD e que isso tem sido utilizado como argumento para a não contratação dessas pessoas no mercado de trabalho. O que se percebe diante dos relatos acessados é que a escola pode ser um contexto hostil para as pessoas com deficiência, tornando a permanência delas nesses ambientes algo insustentável.

Outro elemento importante nesse debate é o capacitismo vivenciado no contexto afetivo-familiar, que leva a um controle dos corpos de pessoas com deficiência, levando-as a se enxergarem de forma pejorativa. Assim, percebe-se que o capacitismo, enquanto teia de crenças, processos e práticas relacionadas às pessoas com deficiência (Mello, 2016), se faz presente nas experiências pessoais das PCD entrevistadas, principalmente no contexto escolar e afetivo-familiar, com base num distanciamento do ideal de perfeição que as PCD representam (Santos; Kabengele; Monteiro, 2022), vulnerabilizando seus corpos e colocando-os em situações de violência moral, psicológica e, por vezes, até física.

4.2 Experiências profissionais das pessoas com deficiência entrevistadas

As vivências de trabalho dos/as entrevistados/as E1, E2, E3 e E4 evidenciam um traço compartilhado de baixa valorização das competências, precarização de relações de trabalho e realocação compulsória para tarefas abaixo da sua competência. Isso corrobora com Mello e Nuenberg (2012), que sustentam a visão de que a inserção de PCD no âmbito profissional continua ancorada em uma lógica capacitista e assistencialista, conforme mencionado pelo Entrevistado 2:

A maioria das empresas quando eu ia falar 'ó, minha profissão é pintor', eles nunca colocavam como pintor, sempre procurando colocar em outras funções. Porque pra eles era viável em relação aos impostos, né? Mas eles não nos viam [PCD] como um profissional, eles viam em benefício da empresa. Hoje eu trabalho numa empresa, eu sou porteiro. A última que eu trabalhei, trabalhei como porteiro também. A antepenúltima foi como auxiliar de serviços gerais (Entrevistado E2).

O entrevistado E2, com vasta vivência profissional no ramo da pintura, é uma evidência de como as organizações demonstram relutância em admitir as competências dos profissionais PCD. Ainda que se apresentando como pintor, de modo recorrente era designado para outras atividades.

Já o E4, que possui visão monocular, relata que, depois do acidente que o levou a essa condição, enfrentou certa dificuldade, pois, quando foi contratado para uma função em uma empresa de energia, não conseguiu se adaptar à função designada para ele. Essa experiência ressalta a falta de compreensão da empresa contratante sobre a condição da PCD contratada, uma vez que esta última sentiu que não conseguiu se adaptar ao contexto de trabalho, quando, na verdade, a empresa é que precisaria se adequar às possibilidades de trabalho da PCD, de modo a incluí-la no contexto empresarial.

Essas situações ilustram o que Lorenzo e Silva (2020) identificam como um padrão de exclusão disfarçada no mercado formal. Muitas organizações recorrem a parâmetros inflexíveis ou infundados, como maior exigência de formação escolar, para legitimar a não contratação de PCD em cargos compatíveis com suas competências profissionais – como observado no caso do E2. Conforme corroborado por Lorenzo e Silva (2020), a inclusão de PCD no campo profissional atravessa obstáculos consideráveis, sendo que o aumento das exigências de qualificações profissionais reduz as chances de conseguir acesso às vagas.

Essas situações relatadas também ressaltam a importância do acolhimento e da adaptação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo o bem-estar essencial para a permanência nesse contexto (De Melo; Correia; Oliveira, 2021). Para De Melo, Correia e Oliveira (2021), a deficiência é comumente utilizada como critério de exclusão e não como um chamado para o processo de adaptação do contexto profissional – e não adaptação do/a funcionário/a com deficiência à empresa, como no caso do E4.

Mesmo havendo a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), as informações coletadas empiricamente demonstram que a manifestação de PCD em vagas de trabalho não se traduz isoladamente em inclusão. Como corroboram Lorenzo e Silva (2017; 2020), grande parte das admissões se manifesta em atribuições operacionais, de menor qualificação técnica, com remunerações equivalentes ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), o que pode enfraquecer o interesse

ou a vinculação das PCD em vínculos empregatícios oficiais no mercado de trabalho.

Tal situação se observa na entrevistada E3, cuja interrupção da trajetória de trabalho está intimamente associada à carência de políticas de permanência e desenvolvimento profissional:

Por enquanto eu não tô trabalhando, tô em casa já faz um bom tempo, nesse meio tempo já faz dois anos e sete meses que eu tô sem trabalhar. [...] Aí teve a pandemia, demitiram a gente. Aí corri atrás de outro. Até fiz uma entrevista de uma seleção, lá no [hospital], mas até aí ninguém me deu resultado de nada. Resumindo, fiz exame, passei, [...] levei meus documentos todos, não me deram resposta nenhuma. [...] É muito ruim você passar esse tempo todo fazendo de tudo e nada. Imagina dois anos e sete meses correndo atrás de alguma coisa e ninguém dá oportunidade. [...] Quando eu trabalhei aqui na faculdade, menina, eu me dedicava tanto. Era pouco que eu ganhava, não era um salário, sabe quanto eu ganhava? Só 650 reais, pra mim dividir pra todo mundo de casa. [...] Eu quero trabalhar... pode ser em faculdade, recepcionista, limpando chão, não quero saber não, o importante é eu ganhar o meu dinheiro (Entrevistada E3).

O relato da E3 evidencia ainda a relação entre deficiência e gênero, considerando que, apesar de não estar inserida no mercado de trabalho formal, ela exerce trabalho doméstico e de cuidado dos irmãos, que não é remunerado. Isso chama a atenção para aquilo que Mello e Nuenberg (2012) já anunciavam: que, no caso das mulheres, há uma dupla desvantagem/desigualdade que as mulheres com deficiência enfrentam em termos de participação social, direitos sexuais e reprodutivos, educação, emprego e renda.

O relato da E3 evidencia ainda o baixo salário e ausência de apoio para o crescimento profissional, refletindo uma sociedade que frequentemente considera indivíduos com deficiência como menos capazes. A partir da experiência da E3, entende-se que a capacitação de trabalhadores com deficiência é essencial, tanto na educação acadêmica quanto na formação profissional adaptada às exigências do mercado. Segundo Block (2008), essa capacitação deve ser encarada como uma forma de combater a exclusão social e econômica. Conforme relato dela E3:

Endossando essas experiências adversas no mercado de trabalho, o entrevistado E1 relatou que começou a trabalhar formalmente com 18 anos, em 2018, em uma rede de supermercado na função de guru, permanecendo três meses na função. Logo após esse período de experiência, “não gostou” e pediu

para sair. Em 2024, fizeram-se seis anos que ele estava trabalhando numa farmácia. Começou arrumando a loja e, atualmente, está na função de caixa.

Interessante perceber que o não dito nos relatos pode indicar experiências que os/as entrevistados/as não se sentem confortáveis em detalhar. Ao longo das entrevistas, percebemos que o “não gostar” ou “não se adaptar” por vezes se referia a situações problemáticas vivenciadas no ambiente de trabalho, que podiam estar relacionadas à condição de pessoa com deficiência.

Antes de trabalhar com carteira assinada, o entrevistado E1 trabalhava como empacotador juntamente com seu pai, adquirindo experiência e aprendizados. A experiência de E1, que passou de um trabalho informal de empacotador para um trabalho com carteira assinada na função de caixa de farmácia, demonstra uma jornada favorecida por políticas consolidadas de crescimento profissional. Isso revela o que sugere Garcia (2014), ao constatar que considerável parcela das PCD se mantém em vagas de trabalho informais ou precárias, ainda que tenham competência para estarem em ocupações que lhes demandem habilidades mais desafiadoras.

Isso se dá pela ausência de reconhecimento e valorização do seu trabalho, revelando que, mesmo com habilidades e competências, as PCD continuam retidas em ocupações com pouca qualificação e ausência de valorização. Isso ocorre precisamente porque a supremacia da lógica biomédica (Mello; Nuenberg, 2012) ressalta ainda a maneira como o contexto profissional do mercado de trabalho percebe os PCD como “limitadas”, alocando-as em atribuições simples.

Ao desconsiderar o modelo social, defendido por Cunha (2021), que associa a deficiência às relações entre o corpo e limitações sociais, o mercado de trabalho sustenta uma política de acesso às PCD que é exclusivamente baseada em números para cumprimento das políticas de cotas, mas não uma política voltada para o crescimento, qualificação e valorização. Dito isso, o relato de E1 não é uma excepcionalidade, mas reflexo de um sistema que permite a participação da PCD desde que se mantenha na posição de subalternidade funcional.

Além das dificuldades já mencionadas sobre a inserção das PCD no mercado de trabalho, principalmente o formal, o E2 relata dificuldades para se adaptar ao trabalho devido à tecnologia, revelando a falta de suporte oferecido

pelas empresas. Sobre esse assunto, De Melo, Correia e Oliveira (2021) enfatizam que é crucial implementar políticas organizacionais que ofereçam capacitação adequada aos PCD e formar profissionais de Recursos Humanos para evitar discriminação e promover verdadeira inclusão no trabalho.

O E4, após passar por situação em que não se sentiu adaptado ao contexto do trabalho numa empresa de energia, na época da entrevista era encarregado de setor no supermercado, sentindo-se mais encaixado e valorizado. Como relata, passou por uma trajetória profissional marcada por experiências diversas, mas ressalta a importância de ambientes de trabalho que acolham, reconheçam e valorizem o potencial da pessoa com deficiência.

Conforme apontado por De Melo, Correia e Oliveira (2021), o bem-estar no ambiente de trabalho é fator essencial para a permanência e o desempenho da pessoa com deficiência. O sentimento de pertencimento é um dos pilares de uma política organizacional verdadeiramente inclusiva, que reconhece a diversidade como um valor.

Segundo Nuenberg (2017), a construção de ambientes de trabalho inclusivos depende do reconhecimento da pessoa com deficiência como sujeito de direitos e de capacidades, o que se traduz na valorização da sua trajetória e no respeito à sua autonomia e identidade profissional. Como reforçam Lorenzo e Silva (2020), as organizações precisam garantir um conjunto de fatores em sincronia para que o engajamento profissional encontre maiores oportunidades de sucesso, ou seja, educação/qualificações, expectativas de PCD e seus familiares sobre trabalho, vagas oferecidas por empresas em condições favoráveis e remuneração atraente.

Em suma, as falas dos/as entrevistados/as evidenciam que o preenchimento de cotas, denominado de inclusão simbólica, não corresponde à inclusão efetiva, que implica na construção e no fortalecimento de uma política de aprimoramento contínuo, escuta e valorização das demandas das PCD. Isso corrobora com as ideias de Pereira e Passerino (2012), que consideram a inclusão efetiva levando em conta os elementos educacionais, sociais e estruturais que perpassam as vivências das PCD.

As vivências analisadas não refletem situações esporádicas, mas evidências de um sistema que perpetua exclusões e padrões normativos, que permite a inserção de PCD desde que se ajustem à lógica de reprodução dos

padrões previamente definidos. A construção analítica fundamentada pelos autores Diniz (2007), Mello e Nuenberg (2012) e Cunha (2021) é primordial para compreender que os obstáculos vivenciados pelos PCD estão ancorados em estruturas sociais, simbólicas e institucionais, e que a estrada para a inclusão efetiva transita pela reflexão crítica sobre as relações de poder no âmbito profissional e social.

Mesmo diante das dificuldades, os/as entrevistados/as revelam um discurso que evidencia autoestima e capacidade de superação das adversidades cotidianas, como é o caso da E3, que evidencia: “Deficiência todo mundo tem [...] não é isso que vai me empatar de vencer.” Isso corrobora com a análise de Diniz (2007), ao abordar a deficiência como uma manifestação de opressão social, mas igualmente como espaço de resistência e luta cotidiana.

5 CONCLUSÕES

O presente estudo teve por finalidade analisar, por meio de experiências pessoais e profissionais, como se dá a inserção de Pessoas com Deficiência (PCD), no mercado de trabalho na cidade de Caruaru-PE. A partir da condução de entrevistas com quatro PCD com distintas condições de deficiência, foi possível constatar que, mesmo que as experiências de vida sejam únicas, existe um elemento recorrente em todas elas: a existência do capacitismo nas violências vivenciadas na escola, nos contextos afetivos-familiares e na precarização dos modos de acesso e permanência no mercado de trabalho.

Os/As entrevistados/as narram caminhos atravessados por barreiras simbólicas de pertencimento, como bullying, “brincadeiras”, estereótipos, bem como trabalhos de baixa qualificação, baixa remuneração e falta de valorização de suas potencialidades. Alguns foram designados para tarefas inferiores frente à sua qualificação profissional ou foram impossibilitados de cumprir suas atribuições profissionais devido à inadequação dos ambientes e das tarefas exercidas. Na nossa análise, tais práticas capacitistas são tecnologias de poder que buscam manter PCD em condição de vulnerabilidade e invisibilidade social.

Assim, as experiências relatadas e analisadas apontam que a deficiência está distante de ser somente uma barreira física, intelectual ou sensorial, sendo enfrentadas de maneira mais desafiadora e complexa quando condicionada por um sistema social que mantém a visão desses indivíduos a partir do prisma fundamentado em um modelo assistencialista e capacitista. Mesmo diante da existência da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), o contexto demonstra que a inserção profissional das PCD, em muitos casos, se dá somente para o atendimento às determinações legais, sem um envolvimento efetivo com a inclusão e o crescimento na carreira.

Esse cenário sinaliza a necessidade de reavaliar criticamente as práticas institucionais, de forma a questionar e transgredir modelos excludentes e fomentar espaços genuinamente inclusivos, onde a deficiência seja interpretada sob o prisma do paradigma social, que desfoca o olhar dos obstáculos individuais para as limitações institucionais, sociais e culturais que comprometem o usufruto pleno dos direitos de cidadania.

Também foi identificado que, apesar dos obstáculos, os/as entrevistados/as exibem perseverança e capacidade de adaptação, interesse em assumir o protagonismo da própria vida e empenho constante em evidenciar suas habilidades e seu potencial. Tais posturas, contudo, não podem ser romantizadas, pois evidenciam uma cobrança desproporcional imposta às PCD de lidarem isoladamente com as barreiras que são, em sua base, estruturais. O comprometimento pessoal e a persistência não devem se sobrepor à importância de políticas públicas efetivas, nem devem ser considerados pretextos para a ausência de ação por parte do Estado e dos/as empregadores/as institucionais.

Sendo assim, faz-se necessário fomentar ações governamentais e iniciativas organizacionais que assegurem não somente a inserção de PCD, mas a manutenção no emprego e o avanço na carreira. Isso abrange acessibilidade nos espaços físicos e na comunicação, mas não se restringe a isso: é preciso criar projetos de desenvolvimento profissional contínuo, políticas assistenciais e avaliação no contexto laboral, escuta empática às demandas pessoais e coletivas e estímulo às competências pessoais no ambiente de trabalho.

Desse modo, a inclusão plena das PCD no ambiente laboral não se concretizará somente pela simples inserção nos ambientes de atuação profissional, mas sim quando houver valorização no domínio afetivo-familiar e nos diversos contextos em que as PCD se inserem. Particularmente no contexto do mercado de trabalho, espera-se que as PCD possam desenvolver seu protagonismo e tenham possibilidades de crescimento, impulsionando, assim, contextos laborais que promovem a equidade, diversidade e que sejam verdadeiramente inclusivos.

Desse modo, os casos analisados contribuem para fomentar debates sobre ambientes inclusivos de fato e que podem abrir caminhos para futuras investigações que abranjam um número maior de participantes e contemplem recortes territoriais mais amplos. Também recomendam-se pesquisas futuras que levem em conta a abordagem interseccional das PCD.

REFERÊNCIAS

BARROS, Sarah Jardim Rodrigues; SILVA, Rogerio Sales. Os Principais Desafios e Conquistas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 18, n. 71, p. 315-328, 2024.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Leis sobre os direitos das pessoas com deficiência.* Acessibilidade na Câmara. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/legislacao-2/leis-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia> . Acesso em 25 ago. de 2025.

BRASIL. Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Novo Viver Sem Limite. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 23 nov. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-11.793-de-23-de-novembro-de-2023-500845350> . Acesso em: 22 ago. de 2025.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm . Acesso em: 16 de ago. de 2025.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm . Acesso em: 16 de ago. de 2025.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; SILVA, Liliam Medeiros da; FARIAS, Suelen Priscila Macedo; OLIVEIRA, Marcos Santos de; TETTE, Raissa Pedrosa Gomes. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**, v. 18, p. 109-120, 2013.

CUNHA, Ana Carolina Castro P. Deficiência como expressão da questão social. **Serviço Social & Sociedade**, n. 141, p. 303-321, 2021.

DE MELLO, Anahi Guedes; NUERNBERG, Adriano Henrique. Corpo, gênero e sexualidade na experiência da deficiência: algumas notas de campo. **Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades**, v. 3, 2013.

DE MELO, Virginia Spinassé; CORREIA, Maria Izabel Pereira de Souza; DE OLIVEIRA, Ricardo Severino. O trabalho para as pessoas com deficiência: a visão de empresas do agreste meridional de Pernambuco. **JPM-Journal of Perspectives in Management**, p. 124-136, 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.* Nota Técnica nº 275, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2023/notaTec275pcd.html> . Acesso em: 24 ago. 2025.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, p. 64-77, 2009.

Garcia, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, **Revista Trab. educ. saúde**, v.12, n. 1, 2014.

GARDOU, Charles. Quais são os contributos da Antropologia para a compreensão das situações de deficiência? **Revista Lusófona de Educação**, n. 8, p. 53-61, 2006.

GESSER, Marivete; BLOCK, Pamela; MELLO, Anahí Guedes de. ESTUDOS DA DEFICIÊNCIA: anticapacitismo e emancipação social. **Editora CRV Ltda**, p. 20-29, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed; São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Marta. Inclusão na Educação e no Trabalho. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 10, n. 1, p. 91-92, 2014.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Record, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD Contínua: Pessoas com deficiência 2022: divulgação dos resultados gerais. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério da. Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. **Revista Laborativa**, v. 9, n. 1, p. 46-69, 2020.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, p. 345-360, 2017.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. 2ª edição. Rio de Janeiro: E.P.U., 2014.

MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro. Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. **Inclusão Social**, v. 10, n. 2, 2017.

MARCHESAN, Andressa; CARPENEDO, Rejane Fiepke. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. **Revista Trama**, v. 17, n. 40, p. 45-55, 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico** procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & saúde coletiva**, v. 21, p. 3265-3276, 2016.

MELLO, Anahi Guedes de; NUERNBERG, Adriano Henrique. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, v. 20, p. 635-655, 2012.

MINAYO, MCS. Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. 21º Ed, Editora Vozes. 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. *In: Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 2015. p. 80-80.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; COSTA, António Pedro. Fundamentos teóricos das técnicas de investigação qualitativa. **Revista Lusófona de Educação**, n. 40, p. 11-25, 2018.

OLIVEIRA, Marcelle Colares; PONTE, Vera Maria Rodrigues; BARBOSA, João Victor Bezerra. Metodologias de pesquisa adotadas nos estudos sobre Balanced Scorecard. *In: Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC*. 2006.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 18, n. 02, p. 245-264, 2012.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **Perspectiva, Erechim**, v. 39, n. 148, p. 95-109, 2015.

SANTOS, Sérgio Coutinho dos; KABENGELE, Daniela do Carmo; MONTEIRO, Lorena Madruga. Necropolítica e crítica interseccional ao capacitismo: um estudo comparativo da convenção dos direitos das pessoas com deficiência e do estatuto das pessoas com deficiência. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**, n. 81, p. 158-170, 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência. **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, v. 1, n. 1, p. 8-11, 2003.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte,

Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

SOARES, Simaria de Jesus. Pesquisa científica: uma abordagem sobre o método qualitativo. **Revista Ciranda**, v. 3, n. 1, p. 1-13, 2019.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Você poderia descrever a deficiência com a qual você convive?
2. Como essa condição impacta sua vida?
3. Como você descreveria sua vivência pessoal?
4. Como você descreveria sua trajetória profissional?
5. Descreva alguma situação ou alguma dificuldade que você passou no mercado de trabalho.
6. Narre detalhadamente, sobre o porquê, na sua visão esse tipo de situação pode acontecer.
7. Quais mudanças ou práticas você gostaria de ver implementadas para melhorar a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações?
8. Como você acha que a sociedade em si pode ser mais inclusiva e acessível para pessoas com deficiência?