

Pessoas com Deficiência no Mundo do Trabalho em Caruaru-PE

Gabriela Synara Diodato Lima¹
Elisabeth Cavalcante dos Santos²
Iraílma Pereira da Silva³
Fernanda Maria Almeida de Andrade⁴

Resumo: A pergunta de pesquisa que orienta este trabalho é: Quais as percepções das pessoas com deficiência sobre as experiências no mundo do trabalho e os seus desafios? Para respondê-la, 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, Pernambuco. 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; Mundo de Trabalho; Capacitismo.

¹ Egressa do curso de administração do Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco (CAA/UFPE). Pernambuco, Brasil.

² Doutora em Administração, professora dos cursos de graduação e mestrado em Administração da UFPE e coordenadora do Grupo Vivências. Pernambuco, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0003-3133-7290> <http://lattes.cnpq.br/4908041021886939>

³ Mestranda pelo Programa de Pós-graduação em Gestão Inovação e Consumo (PPGIC) do Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco (CAA/UFPE). Pernambuco, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0001-9349-6452> <http://lattes.cnpq.br/4185709485836330>

⁴ Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Gestão Inovação e Consumo (PPGIC) e professora do curso técnico de logística do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Pernambuco, Brasil.

<https://orcid.org/0009-0005-8775-6525> <http://lattes.cnpq.br/3000225209051207>

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 mundo 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, onde este trabalho foi realizado, 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 e outros mecanismos legais, a integração de pessoas com deficiência no mundo do 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).

Desse modo, compreende-se que a inserção das PCD no âmbito profissional permanece um obstáculo (Silva; Prais; Silveira, 2015), uma vez que 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 mundo do trabalho, mesmo diante dos mecanismos legais, e considerando a realidade da região Agreste de Pernambuco, onde as autoras do trabalho estão localizadas, buscamos responder à seguinte pergunta: Quais as percepções das pessoas com deficiência sobre as experiências no mundo do trabalho e os seus desafios?

2. Fundamentação teórica

2.2 Deficiência e capacitismo

As concepções sobre deficiência são construídas a partir de contextos históricos e 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).

Uma das concepções sobre deficiência se ancora num paradigma biomédico, que apresenta 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. 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).

Nesse contexto Diniz, Barbosa e Santos (2009), 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.

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, Barbosa e Santos (2009), 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), 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, a literatura feminista 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.

Para Santos, Kabengele e Monteiro (2022), a regulação da fisicalidade das pessoas e as distâncias do ideal de perfeição (estabelecido desde a ascensão da sociedade Greco-Romana) servem para definir as relações de poder. Assim, os autores 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. Desse modo, é exercido um papel nos “imaginários culturais” que moldam narrativas seletivas de direitos, das PCD.

2.2 Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho

No Brasil, a inclusão de PCD no mundo do trabalho progrediu consideravelmente nos anos recentes, devido a mecanismos como: a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (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; o Decreto nº 5.296/2004 e a Lei nº 10.098/2000, que instituem parâmetros de acessibilidade; e o Plano Novo Viver Sem Limite, lançado pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania do Brasil, em 2023 (Brasil, 2023).

Apesar disso, a inclusão das PCD no mundo do trabalho 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).

Lorenzo e Silva (2017) dizem que a disponibilidade de vagas no mercado de trabalho às PCD se dá devido à lei de cotas. Porém, muitas vezes, 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). 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)

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 que, caso não sejam bem elaboradas, podem limitar o número de potenciais candidatos.

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).

Além do exposto, a inclusão das pessoas com deficiência no mundo de trabalho, em alguns casos, evidencia contradições sistêmicas capitalistas. Um dos aspectos mencionados no estudo de Pereira e Passerino (2012) é que os aspectos que tratam das dificuldades de inserção no mundo do trabalho tendem a ser educativos, 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). A pesquisa de Pereira e Passerino (2012) apontou ainda que a deficiência física prevalecia no preenchimento de vagas no mercado de trabalho, juntamente com deficiência auditiva. 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).

O estudo de Carvalho-Freitas et al. (2013) mostrou que não há diferença estatística entre os grupos de PCD e Pessoas Sem Deficiência (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 Oliveira (2021), por sua vez, evidencia que mesmo com a legislação, 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.

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”, e adoção do 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. Tais questões, apontadas pela literatura, serão resgatadas na seção de análise.

3. Método de pesquisa

Para a construção da pesquisa, foi utilizada a abordagem qualitativa, permitindo o conhecimento ou aprofundamento maior na compreensão de um determinado grupo (Gil, 1999), não se preocupando com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão a partir de um grupo social, de uma organização etc. (Goldenberg, 1999).

O acesso ao campo se deu, inicialmente, por meio de pesquisa a algumas instituições ligadas a PCD na cidade de Caruaru-PE. Nessa pesquisa, foi encontrada a Associação de Pessoas com

Deficiência de Caruaru (APODEC). Visitamos a associação e apresentamos a pesquisa ao presidente. A partir dessa conversa, tanto o presidente quanto um dos associados se disponibilizaram a ajudar, compartilhando contatos de pessoas com deficiência que passaram pela APODEC e que estavam inseridas no mundo do trabalho, principal critério para a escolha dos entrevistados.

Utilizamos entrevistas semiestruturadas para levantar informações sobre as PCD, visando acessar suas experiências e compreensões sobre a inserção no mercado de trabalho (Minayo, 2002). 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, e teve 19 minutos e 48 segundos de duração. 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, com 25 minutos e 29 segundos e 15 minutos e 14 segundos, respectivamente. A última entrevista aconteceu no dia 8 de maio de 2024, no mesmo shopping em que a primeira entrevista aconteceu, e teve 35 minutos e 36 segundos de duração.

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. 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.

Foi utilizado um aplicativo chamado “Telegram” para transcrever cada entrevista, no qual o prompt denominado “Transcriber Bot” era digitado e os áudios das gravações eram inseridos. Após essa transcrição, uma leitura atenta foi feita, acompanhando o áudio das entrevistas, para corrigir falhas.

O método de análise empregado foi a análise de conteúdo, inspirada no trabalho de Lawrence Bardin (Minayo, 2002), considerando a realização de uma pré-análise, na qual é realizada organização do material empírico; uma análise mais extensa; e uma terceira fase na qual se tenta “desvendar o conteúdo subjacente ao que está sendo manifesto” (Minayo, 2002, p.76).

4. Resultados e Discussão

4.1 Perfil e experiências pessoais dos/as entrevistados/as

As quatro pessoas entrevistadas, apesar de apresentarem distintas deficiências, possuem pontos comuns em suas trajetórias. 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” (Entrevistado 1). 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 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 o preconceito social 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, conseqüentemente, 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 mundo 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 nesses ambientes 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 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 [...] eles não nos viam [PCD] como um profissional, eles viam em benefício da empresa” (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.

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 mundo do 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 mundo do 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 [...] 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 com deficiência, há uma dupla desvantagem 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.

Endossando essas experiências adversas no mundo do 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 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 do 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 mundo do 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 exceção, 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 mundo do trabalho, principalmente no mercado 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 às 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, 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 PCD. 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 PCD 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, por meio de educação/qualificações, 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 que a inclusão efetiva leva em conta 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 a padrões capacitistas previamente definidos. A construção analítica fundamentada pelos autores Diniz, Barbosa e Santos (2009), 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 de 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, Barbosa e Santos (2009), 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 mundo do 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.

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.

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, bem como comparações entre diferentes regiões do Brasil e diferentes países. Também se recomenda 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.
- 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.
- 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; OLIVEIRA, Ricardo Severino. O trabalho para as pessoas com deficiência: a visão de empresas do agreste meridional de Pernambuco. **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.

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

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.

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; NUENBERG, Adriano Henrique. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, v. 20, p. 635-655, 2012.

MINAYO, Maria Cecília Souza. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 21º Ed, Editora Vozes. 2002.

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.

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.