

OBSTÁCULOS PARA SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DE MULHERES COM DEFICIÊNCIAS

Priscila Venâncio da Silva

Estudante de Mestrado no PPGHCAUNIGRANRIO CAXIAS RJ

Email: privencio@yahoo.com.br

Resumo: Este trabalho tem como objetivo analisar os principais obstáculos enfrentados por mulheres com deficiência para permanecerem no mercado de trabalho, com foco nas barreiras estruturais, sociais e institucionais que dificultam sua inclusão plena. A pesquisa adota como base teórica o modelo social da deficiência e a abordagem interseccional, compreendendo que essas mulheres vivenciam múltiplas formas de opressão simultaneamente. As políticas públicas existentes, embora representem avanços legais importantes, revelam lacunas em sua aplicação prática. Observa-se a ausência de acessibilidade, a precarização das condições de trabalho e a exclusão simbólica como fatores centrais nesse processo. Conclui-se que a efetiva inclusão dessas mulheres depende da articulação entre legislação, planejamento e mudança cultural.

Palavras-chave: Mulheres com deficiência; Mercado de trabalho; Inclusão; Interseccionalidade; Políticas públicas.

Introdução

A inserção e permanência de mulheres com deficiência no mercado de trabalho é atravessada por múltiplos obstáculos estruturais, culturais e institucionais. Embora as legislações nacionais e internacionais tenham avançado na promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades, ainda persistem barreiras que dificultam a efetivação desses direitos. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) evidenciam que a taxa de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é inferior à média populacional, sendo ainda mais reduzida no caso das mulheres, em razão da interseção entre gênero e deficiência (IBGE, 2023).

A literatura tem apontado que mulheres com deficiência enfrentam desafios específicos, que vão desde estigmas sociais e discriminação múltipla até a ausência de políticas públicas eficazes de qualificação profissional e acessibilidade no ambiente laboral (Mello; Nuernberg, 2018). Nesse sentido, a deficiência é muitas vezes compreendida sob um viés biomédico e reducionista, que desconsidera os aspectos sociais e estruturais que determinam a exclusão dessas mulheres, reforçando a marginalização de seus corpos e saberes no espaço de trabalho (Sasaki, 2021).

Além disso, os estereótipos de gênero associados à suposta fragilidade física e emocional das mulheres com deficiência colaboram para sua invisibilização no ambiente

profissional e para o questionamento constante de sua produtividade e competência (Garcia; Medeiros, 2020). Tais estigmas operam como dispositivos simbólicos de exclusão, dificultando o acesso a cargos de liderança, à estabilidade e à valorização profissional, mesmo quando essas mulheres possuem formação acadêmica e experiência (Araújo, 2017).

A realidade revela que a permanência dessas mulheres no mercado de trabalho requer um esforço contínuo de resistência frente à precarização das relações laborais, à sobrecarga de funções e à negligência institucional em relação às suas necessidades específicas. Muitas vezes, a ausência de suporte técnico e estrutural como equipamentos adaptados, transporte acessível e jornadas flexíveis culmina em desistências ou desligamentos involuntários, configurando um ciclo de exclusão sustentado por omissões e silenciamentos (Lima; Oliveira; Prado, 2019).

Conforme argumenta Diniz (2020), a inclusão de pessoas com deficiência, especialmente mulheres, no mundo do trabalho não deve ser tratada como uma concessão ou favor, mas como uma exigência ética, política e legal que demanda transformações profundas nas estruturas organizacionais e nas mentalidades. Trata-se, portanto, de reconhecer que a exclusão não é fruto de limitações individuais, mas da persistência de um modelo social e produtivo que ainda marginaliza a diversidade corporal e funcional.

Este trabalho tem como objetivo compreender os principais obstáculos enfrentados por mulheres com deficiência para permanecerem no mercado de trabalho, analisando os fatores estruturais, sociais e institucionais que configuram esse cenário. A pesquisa se ancora em uma perspectiva interseccional, que considera as múltiplas formas de opressão que atravessam essas trajetórias, destacando a importância da construção de políticas inclusivas e transformadoras, baseadas no respeito à diversidade e na promoção da justiça social (Carvalho, 2019).

Referencial Teórico

Perspectiva Social da Deficiência

A deficiência, durante muito tempo, foi compreendida exclusivamente sob o viés biomédico, sendo tratada como uma falha ou desvio individual que precisava de correção. Esse modelo centrava-se nos aspectos clínicos e patologizantes, ignorando os contextos sociais que condicionam as experiências das pessoas com deficiência. Com o avanço das discussões sobre direitos humanos, surge o modelo social, que desloca o foco da deficiência do corpo para as

barreiras sociais impostas. Assim, a limitação é resultado da relação entre o sujeito e um ambiente excludente. Essa mudança amplia o debate sobre inclusão e participação (Diniz, 2020).

No Brasil, a perspectiva social ganhou força a partir da incorporação da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ao ordenamento jurídico nacional. Essa abordagem reconhece que a sociedade, ao não oferecer acessibilidade física, comunicacional e atitudinal, torna-se o principal fator de exclusão. Nesse sentido, a deficiência passa a ser vista como uma construção social sustentada por normas e práticas que reforçam a desigualdade. A luta por inclusão, portanto, deve ser coletiva e estrutural. Não basta mudar a pessoa; é preciso transformar o meio (Sassaki, 2021).

A exclusão de mulheres com deficiência no mundo do trabalho, por exemplo, não decorre apenas de limitações físicas, mas da falta de adaptações, da escassez de políticas inclusivas e da permanência de estigmas. O modelo social permite identificar como o preconceito institucional e as práticas empresariais discriminatórias dificultam o acesso e a permanência dessas mulheres no emprego. Ao não se adequarem às necessidades diversas, as organizações reproduzem desigualdades históricas. A deficiência, assim, é politizada. É preciso enfrentar essas estruturas com políticas públicas efetivas (Mello; Nuernberg, 2018).

Essa compreensão crítica está articulada à noção de equidade, que exige tratamento diferenciado para garantir igualdade de condições. O modelo social sustenta que não se trata de adaptar pessoas à sociedade, mas de transformar a sociedade para acolher todas as pessoas. Nesse sentido, o reconhecimento da diversidade funcional como componente legítimo da cidadania é fundamental. Políticas que visem acessibilidade e inclusão devem partir desse entendimento. A equidade deve substituir a neutralidade abstrata das normas. A deficiência deixa de ser um problema individual (Carvalho, 2019).

Com base nesse modelo, as pessoas com deficiência passam a ser vistas como sujeitos de direitos, capazes de atuar e transformar seus contextos. Isso representa um rompimento com a ideia de que elas são dependentes e passivas. A construção de políticas inclusivas, nesse cenário, deve ser participativa e centrada nas demandas reais dessa população. O protagonismo das pessoas com deficiência é central para a consolidação de uma sociedade mais justa. Trata-se de uma mudança paradigmática importante. O sujeito deixa de ser objeto de intervenção para se tornar agente político (Garcia; Medeiros, 2020).

Gênero e Deficiência: Interseccionalidades

A análise interseccional propõe uma abordagem que considera a articulação entre diferentes marcadores sociais da diferença, como gênero, deficiência, raça e classe. Mulheres com deficiência vivenciam múltiplas camadas de opressão que não podem ser compreendidas de forma isolada. Elas enfrentam discriminações específicas, tanto por serem mulheres quanto por

apresentarem uma deficiência, o que as posiciona em uma situação de maior vulnerabilidade social. Essa sobreposição de desigualdades agrava as barreiras de acesso a direitos e oportunidades. A interseccionalidade, portanto, é essencial para compreender essas vivências (Crenshaw, 2016).

No mercado de trabalho, essas mulheres são constantemente preteridas em processos seletivos e enfrentam maior instabilidade no emprego. A visão capacitista e sexista naturaliza a exclusão, sustentando a ideia de que são menos produtivas ou menos confiáveis. Estudos mostram que essa exclusão não é acidental, mas sim parte de uma estrutura social que desvaloriza os corpos que fogem ao padrão de normalidade e eficiência. É nesse ponto que gênero e deficiência se cruzam para reproduzir a marginalização. Políticas públicas desarticuladas e superficiais agravam ainda mais esse cenário (Santos, 2018).

Além das barreiras objetivas, como a falta de acessibilidade, existem obstáculos simbólicos, como a hipersexualização ou, ao contrário, a negação da sexualidade dessas mulheres. Tais representações distorcidas afetam não apenas a vida afetiva, mas também a imagem profissional e a autoestima dessas trabalhadoras. Muitas vezes, sua capacidade intelectual e autonomia são colocadas em dúvida, reforçando estereótipos de dependência e fragilidade. Esse imaginário social atua como uma barreira invisível, mas extremamente eficaz na exclusão (Silva, 2020).

Outro aspecto importante diz respeito à maternidade. Mulheres com deficiência enfrentam o estigma de não serem vistas como aptas para exercer a função materna, o que também impacta sua permanência no trabalho. Algumas empresas utilizam a desculpa de uma suposta "inviabilidade" para justificar demissões ou recusa de promoções. Essa forma de discriminação revela como o capacitismo opera de maneira interligada ao sexismo, criando barreiras específicas para esse grupo. Portanto, é fundamental pensar em políticas com recorte interseccional que enfrentem essas formas múltiplas de opressão (Nakamura, 2019).

Neste sentido é preciso destacar que a interseccionalidade não é apenas uma ferramenta de análise, mas também de transformação social. Ao reconhecer a complexidade das experiências vividas por mulheres com deficiência, é possível construir políticas mais efetivas, sensíveis às suas necessidades reais. Isso envolve o incentivo à participação dessas mulheres na formulação de programas e leis, garantindo que suas vozes sejam ouvidas. A luta contra a exclusão só será eficaz quando for construída com base nas experiências de quem a vivencia. A interseccionalidade, portanto, é um caminho para a justiça social (Lemos, 2021).

Estigmas, Preconceitos e Estereótipos de Gênero

A análise interseccional propõe uma abordagem que considera a articulação entre diferentes marcadores sociais da diferença, como gênero, deficiência, raça e classe. Mulheres com

deficiência vivenciam múltiplas camadas de opressão que não podem ser compreendidas de forma isolada. Elas enfrentam discriminações específicas, tanto por serem mulheres quanto por apresentarem uma deficiência, o que as posiciona em uma situação de maior vulnerabilidade social. Essa sobreposição de desigualdades agrava as barreiras de acesso a direitos e oportunidades. A interseccionalidade, portanto, é essencial para compreender essas vivências (Crenshaw, 2016).

No mercado de trabalho, essas mulheres são constantemente preteridas em processos seletivos e enfrentam maior instabilidade no emprego. A visão capacitista e sexista naturaliza a exclusão, sustentando a ideia de que são menos produtivas ou menos confiáveis. Estudos mostram que essa exclusão não é acidental, mas sim parte de uma estrutura social que desvaloriza os corpos que fogem ao padrão de normalidade e eficiência. É nesse ponto que gênero e deficiência se cruzam para reproduzir a marginalização. Políticas públicas desarticuladas e superficiais agravam ainda mais esse cenário (Santos, 2018).

Além das barreiras objetivas, como a falta de acessibilidade, existem obstáculos simbólicos, como a hipersexualização ou, ao contrário, a negação da sexualidade dessas mulheres. Tais representações distorcidas afetam não apenas a vida afetiva, mas também a imagem profissional e a autoestima dessas trabalhadoras. Muitas vezes, sua capacidade intelectual e autonomia são colocadas em dúvida, reforçando estereótipos de dependência e fragilidade. Esse imaginário social atua como uma barreira invisível, mas extremamente eficaz na exclusão (Silva, 2020).

Outro aspecto importante diz respeito à maternidade. Mulheres com deficiência enfrentam o estigma de não serem vistas como aptas para exercer a função materna, o que também impacta sua permanência no trabalho. Algumas empresas utilizam a desculpa de uma suposta "inviabilidade" para justificar demissões ou recusa de promoções. Essa forma de discriminação revela como o capacitismo opera de maneira interligada ao sexismo, criando barreiras específicas para esse grupo. Portanto, é fundamental pensar em políticas com recorte interseccional que enfrentem essas formas múltiplas de opressão (Nakamura, 2019).

Sendo assim é preciso destacar que a interseccionalidade não é apenas uma ferramenta de análise, mas também de transformação social. Ao reconhecer a complexidade das experiências vividas por mulheres com deficiência, é possível construir políticas mais efetivas, sensíveis às suas necessidades reais. Isso envolve o incentivo à participação dessas mulheres na formulação de programas e leis, garantindo que suas vozes sejam ouvidas. A luta contra a exclusão só será eficaz quando for construída com base nas experiências de quem a vivencia. A interseccionalidade, portanto, é um caminho para a justiça social (Lemos, 2021).

Barreiras Estruturais no Mercado de Trabalho

As barreiras estruturais enfrentadas por mulheres com deficiência no mercado de trabalho vão além da discriminação individual e refletem a organização excludente das instituições. A inacessibilidade física dos espaços, a falta de tecnologias assistivas e a ausência de adaptações razoáveis criam obstáculos concretos à permanência e ao desempenho profissional. Tais barreiras indicam uma negligência sistemática com a diversidade funcional. Em muitos casos, a ausência de adequações contribui diretamente para a rotatividade dessas trabalhadoras. Essa exclusão reforça a desigualdade já presente nas relações laborais (Pavei; Garcia, 2021).

Outro aspecto estrutural relevante diz respeito à precarização do trabalho, que afeta de modo mais severo as mulheres com deficiência, sobretudo aquelas negras e de baixa renda. A inserção em cargos informais, com salários baixos e sem direitos trabalhistas, é uma realidade persistente para esse grupo. Além disso, programas de inclusão muitas vezes funcionam apenas para cumprir cotas, sem garantir condições reais de crescimento e permanência. Isso evidencia a fragilidade de políticas institucionais que não enfrentam as desigualdades de forma interseccional. O problema não está na deficiência, mas na estrutura do sistema produtivo (Costa, 2022).

A deficiência ainda é vista por muitas empresas como um custo, o que desestimula a adoção de práticas inclusivas e reforça a exclusão. A lógica capitalista de produtividade e lucro imediato inviabiliza o investimento em acessibilidade e formação continuada. A falta de treinamento dos gestores e colegas também perpetua práticas capacitistas dentro do ambiente de trabalho. Essa estrutura hierárquica e inflexível contribui para a invisibilidade das mulheres com deficiência nos espaços corporativos. Sem mudanças profundas, a inclusão continua sendo apenas simbólica (Rodrigues; Silva, 2020).

Também é importante destacar a escassez de transporte acessível e políticas públicas de mobilidade urbana voltadas para pessoas com deficiência. A dificuldade de locomoção impacta diretamente o acesso ao emprego e a assiduidade. Muitas mulheres com deficiência acabam desistindo de vagas por não conseguirem chegar com segurança ou autonomia ao local de trabalho. Essa barreira externa, mas diretamente ligada ao exercício profissional, é negligenciada por gestores e legisladores. Assim, a cidade também se torna um fator de exclusão (Freire; Melo, 2021).

Além das barreiras físicas e logísticas, há ausência de programas efetivos de qualificação profissional para mulheres com deficiência. A maioria dos cursos não é acessível em termos de conteúdo, linguagem ou estrutura. Isso limita a competitividade dessas mulheres no mercado e reforça o ciclo de exclusão. Sem formação adequada e inclusão nas políticas públicas de emprego, poucas conseguem acessar cargos qualificados. A deficiência, nesse contexto, é convertida em obstáculo institucionalizado. Superar essas barreiras exige planejamento e compromisso político (Fernandes, 2018).

Políticas Públicas de Inclusão e suas Lacunas

As políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no Brasil tiveram importantes avanços legais, como a criação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Essa legislação estabelece diretrizes para garantir a acessibilidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão no mercado de trabalho. No entanto, sua aplicação prática ainda encontra diversos entraves. A fiscalização das cotas e o monitoramento das condições de trabalho ainda são deficientes. Assim, muitas medidas permanecem mais no campo normativo do que na realidade vivenciada (Moura, 2021).

A exigência legal de contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de 100 funcionários, prevista na Lei nº 8.213/1991, muitas vezes é cumprida apenas formalmente. Empresas contratam profissionais apenas para preencher percentuais, sem garantir acessibilidade, formação ou oportunidades reais de ascensão. A falta de uma cultura organizacional inclusiva limita os efeitos dessas políticas. Isso revela a distância entre a inclusão no papel e na prática cotidiana. A legislação, embora necessária, não é suficiente sem mudanças estruturais (Ferreira; Gonçalves, 2019).

No caso específico das mulheres com deficiência, as políticas públicas falham ao não considerar os efeitos interseccionais da opressão. Programas de capacitação profissional, por exemplo, raramente oferecem suporte adequado para essa população, ignorando suas necessidades específicas. A ausência de ações voltadas à dupla vulnerabilidade – de gênero e deficiência resulta em invisibilidade institucional. A falta de dados desagregados por gênero e deficiência agrava ainda mais esse quadro. Políticas universais não atendem às demandas particulares desse grupo (Lima; Correia, 2020).

Além disso, os programas de qualificação e empregabilidade, em geral, não estão articulados com políticas de mobilidade urbana, saúde e educação inclusiva. A fragmentação das ações públicas dificulta a permanência dessas mulheres no mercado de trabalho. Muitas são excluídas por não conseguirem chegar ao local de trabalho ou por não terem acesso a serviços de apoio. Essa desarticulação compromete a eficácia das ações governamentais. A transversalidade deve ser prioridade nas políticas públicas de inclusão (Ribeiro; Matos, 2022).

Neste sentido é fundamental que as políticas públicas incorporem a participação ativa das pessoas com deficiência, especialmente das mulheres, em sua formulação e monitoramento. A escuta das experiências e necessidades concretas deve orientar a construção de ações efetivas. A inclusão real só será possível se houver comprometimento institucional com a equidade. Isso demanda recursos, planejamento e responsabilização dos diferentes setores do Estado. A participação cidadã é chave para combater as lacunas das políticas existentes (Torres, 2020).

Considerações Finais

A permanência de mulheres com deficiência no mercado de trabalho é atravessada por um conjunto de barreiras estruturais, simbólicas e institucionais. Apesar das conquistas legais obtidas com marcos como a Lei Brasileira de Inclusão, ainda há uma lacuna entre a norma jurídica e a prática cotidiana. As dificuldades enfrentadas por essas mulheres não se resumem à contratação, mas envolvem sobretudo a permanência com dignidade. O capacitismo, o sexismo e a falta de acessibilidade se entrelaçam. Esses fatores dificultam o exercício pleno da cidadania. A inclusão real exige mais que leis: requer compromisso social.

A adoção do modelo social da deficiência permitiu reposicionar o debate, deslocando o foco da limitação individual para as barreiras sociais. Essa mudança de paradigma trouxe à tona a responsabilidade coletiva na promoção da inclusão. O ambiente de trabalho, por sua vez, ainda carrega resquícios de práticas discriminatórias. A ausência de adaptações, a cultura produtivista e os estigmas persistem. Para mulheres com deficiência, esses obstáculos são intensificados pelas desigualdades de gênero. A interseccionalidade mostra-se indispensável nesse cenário de múltiplas opressões.

As políticas públicas brasileiras demonstram avanços, mas ainda carecem de efetividade e articulação entre setores. A falta de planejamento, monitoramento e investimento dificulta a superação das barreiras identificadas. Além disso, muitas ações governamentais desconsideram as especificidades de gênero e deficiência. A ausência de dados desagregados e a exclusão dessas mulheres dos processos decisórios agravam a situação. O resultado é a invisibilidade institucional. Superar isso requer ações que combinem inclusão, equidade e participação social.

O mercado de trabalho, enquanto espaço de cidadania e produção de sentido, precisa estar preparado para acolher a diversidade. Isso implica garantir acessibilidade, formação continuada, sensibilização de equipes e oportunidades reais de crescimento. O cumprimento formal de cotas não é suficiente. É necessário promover uma cultura organizacional baseada na justiça social. A permanência das mulheres com deficiência depende de mudanças concretas. Sem isso, a inclusão se torna retórica vazia.

Conclui-se que a inclusão de mulheres com deficiência no trabalho não é um favor, mas um direito humano fundamental. A superação dos obstáculos analisados neste trabalho demanda vontade política, investimento público e transformação cultural. É preciso que essas mulheres sejam vistas como protagonistas de suas trajetórias. Garantir-lhes espaço é um passo essencial para uma sociedade mais democrática. A diversidade deve ser reconhecida como valor, e não como exceção. A inclusão verdadeira só é possível com justiça e equidade.

Referências

ARAÚJO, L. C. S. de. *Mulheres com deficiência: interseccionalidade e inclusão no mundo do trabalho*. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 567–582, 2017.

CARVALHO, M. E. P. de. ***Interseccionalidade e direitos das pessoas com deficiência: reflexões críticas sobre as políticas públicas de trabalho e renda no Brasil***. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 1901–1928, 2019.

CARVALHO, M. E. P. de. **Interseccionalidade e direitos das pessoas com deficiência: reflexões críticas sobre as políticas públicas de trabalho e renda no Brasil**. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 1901–1928, 2019.

COSTA, M. R. da. **Mulheres com deficiência e o mercado de trabalho: entre a invisibilidade e a precarização**. Revista Serviço Social em Perspectiva, Vitória da Conquista, v. 6, n. 1, p. 94–108, 2022.

CRENSHAW, K. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. In: HIRATA, H. et al. (org.). **Gênero e raça no Brasil: múltiplas interseccionalidades**. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 45–56.

DINIZ, D. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2020. (Coleção Primeiros Passos).

FERNANDES, L. M. B. **Capacitação profissional e inclusão de mulheres com deficiência: desafios e perspectivas**. Revista Gênero & Direito, Uberlândia, v. 7, n. 1, p. 144–160, 2018.
FERREIRA, A. L. S.; GONÇALVES, M. T. F. **Cotas e inclusão: a aplicação da Lei nº 8.213/91 e os desafios à efetiva inserção de pessoas com deficiência no trabalho**. Revista Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 10, n. 1, p. 139–156, 2019.

FREIRE, F. C.; MELO, T. S. de. **Mobilidade urbana e deficiência: o direito à cidade em questão**. Revista Brasileira de Geografia, Rio de Janeiro, v. 69, n. 2, p. 75–92, 2021.

GARCIA, M. L.; MEDEIROS, M. M. de. **Estigma e trabalho: a experiência de mulheres com deficiência no mercado formal**. Revista Katálysis, Florianópolis, v. 23, n. 2, p. 312–320, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

LE MOS, A. A. P. de. **Interseccionalidade e políticas públicas: desafios na inclusão de mulheres com deficiência**. Revista de Políticas Públicas e Gestão Educacional, Campinas, v. 11, n. 2, p. 143–158, 2021.

LIMA, M. P.; CORREIA, L. F. **A mulher com deficiência nas políticas públicas: ausência de interseccionalidade e invisibilidade institucional**. Revista Gênero & Direito, Uberlândia, v. 9, n. 2, p. 287–304, 2020.

LIMA, R. P.; OLIVEIRA, T. S. S.; PRADO, A. C. R. **Mulheres com deficiência e mundo do trabalho: desafios para a permanência e progressão profissional**. Revista Políticas Públicas, São Luís, v. 23, n. 2, p. 211–232, 2019.

MELLO, A. G.; NUERNBERG, A. H. **Gênero, deficiência e políticas públicas: entre avanços e desafios**. Revista Educação & Sociedade, Campinas, v. 39, n. 144, p. 1077–1094, 2018.

MOURA, J. S. **Lei Brasileira de Inclusão: avanços, desafios e contradições na sua**

efetividade. Revista Inclusão Social, Brasília, v. 14, n. 1, p. 11–22, 2021.

NAKAMURA, K. **Maternidade e deficiência: uma análise das barreiras sociais enfrentadas por mulheres com deficiência no Brasil.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 27, n. 1, p. 1–15, 2019.

PAVEI, D. S.; GARCIA, A. G. **Barreiras à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo a partir da perspectiva de mulheres.** Revista Estudos Interdisciplinares em Educação, Pelotas, v. 6, n. 13, p. 96–112, 2021.

RIBEIRO, C. H. F.; MATOS, A. P. C. **A transversalidade nas políticas públicas de inclusão: entre o discurso e a prática.** Revista Políticas Públicas, São Luís, v. 26, n. 1, p. 144–160, 2022.

RODRIGUES, P. F.; SILVA, R. M. **Capacitismo institucional e suas implicações nas relações de trabalho.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 883–902, 2020.

SANTOS, L. F. **Mulheres com deficiência e mercado de trabalho: desafios à inclusão plena.** Cadernos de Gênero e Diversidade, Salvador, v. 4, n. 3, p. 92–107, 2018.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 9. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2021.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 9. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2021.

SILVA, C. T. **Representações sociais sobre a sexualidade de mulheres com deficiência: entre a invisibilidade e o controle.** Revista Interface, Botucatu, v. 24, p. e190588, 2020.

TORRES, A. M. **Participação social e políticas inclusivas: a importância da escuta ativa de pessoas com deficiência.** Revista Cadernos de Políticas Sociais, Recife, v. 6, n. 2, p. 66–80, 2020.