

# PSICOLOGIA, DESENVOLVIMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS

## TRABALHO

- Capacitismo no Mercado de Trabalho: Violências silenciadas

Jeniffer Farias Souza  
Thalita Lacerda Nobre (orientadora)

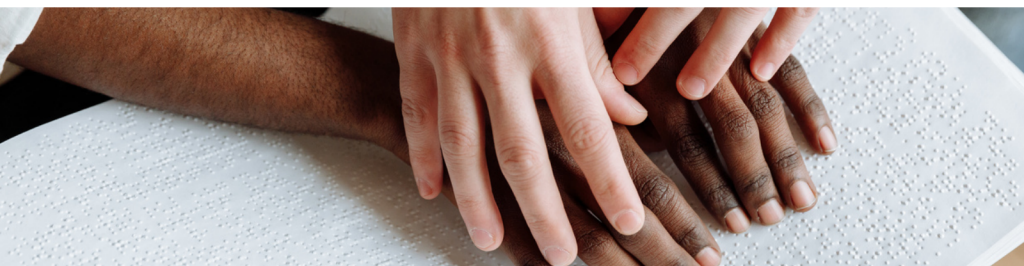
# Capacitismo no Mercado de Trabalho: Violências silenciadas

Jeniffer Farias de Souza  
Thalita Lacerda Nobre (orientadora)

## RESUMO

No Brasil, existem políticas afirmativas de inclusão para pessoas com deficiência como a Lei 8.213/91 “lei de cotas” que estabelece uma porcentagem mínima de profissionais com deficiência nas empresas com base no número de funcionários. Um dispositivo reparador histórico, já que as pessoas com deficiência por muitos anos foram institucionalizadas, excluídas e segregadas, violando seu direito a participação social. A presente pesquisa visa analisar se de fato as políticas afirmativas de inclusão existentes até o presente momento, conseguem fazer uma inclusão efetiva de todas as pessoas com deficiência, sem violência e se algum corpo fica para trás. Busca-se analisar a construção do capacitismo e como ele influencia na subjetividade dos responsáveis na inclusão desses corpos na empresa. Corpos que também importam, mas que muitas vezes são considerados descartáveis e incapazes, por desviarem do padrão corporativo compulsório imposto socialmente. Portanto, pretende-se nesta pesquisa avançar nas discussões do modelo social da deficiência considerando a perspectiva interseccional.

**Palavras-chave:** pessoas com deficiência; capacitismo; mercado de trabalho; violência; políticas públicas.



**Jeniffer Farias de Souza** - Mulher com deficiência física, ativista do movimento através da arte. Clipe ganhador do 19º Festival Curta Santos. Psicóloga Clínica, Mestre em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas pela Universidade Católica de Santos. Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6519168861865796>

**Thalita Lacerda Nobre** - Psicóloga. Docente do Programa de Mestrado Profissional em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas na Universidade Católica de Santos. Líder do grupo interdisciplinar de estudos em Psicanálise e cultura (certificado pelo CNPq). Pós doutora em Psicologia clínica pela PUC-SP. Mestre e Doutora em Psicologia Clínica pela PUC-SP. Pós Graduada em Gestão Estratégica em Recursos Humanos, em Psicologia Organizacional, Psicologia Social e Psicopedagogia clínica e institucional. Link do Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9645804359517048>

## ABSTRACT

*In Brazil, there are affirmative inclusion policies for people with disabilities, such as Law 8.213/91 "quota law" which establishes a minimum percentage of professionals with disabilities in companies based on the number of employees. A historical reparative device, since people with disabilities have been institutionalized, excluded and segregated for many years, violating their right to social participation. This research aims to analyze whether, in fact, the affirmative inclusion policies that exist to date can effectively include all people with disabilities, without violence and whether any body is left behind. The aim is to analyze the construction of ableism and how it influences the subjectivity of those responsible for the inclusion of these bodies in the company. Bodies that also matter, but that are often considered disposable and incapable, as they deviate from the socially imposed compulsory corporeal standard. Therefore, this research intends to advance discussions on the social model of disability considering the intersectional perspective.*

*Keywords: people with disabilities; ableism; job market; violence; public policy.*

---

## INTRODUÇÃO

A sociedade através de sua história, construiu preconceitos que tem como fundamento a hierarquização dos corpos, ou seja, os corpos que importam e os descartáveis. No caso da pessoa com deficiência, os estereótipos que os acompanham são principalmente "vítima" ou "herói" que tem como base a visão prévia de inferior/ incapaz. (SOUZA, 2016). Muitas vezes, o preconceito é demonstrado de forma velada, as violências acontecem diariamente e os agressores praticam o capacitismo em seus comportamentos, às vezes, sem perceberem. Portanto, o capacitismo acontece quando não se imagina aquele "corpo" em ambientes como as academias, lojas, restaurantes, ruas, praias, universidades, eventos culturais, palcos, empresas e etc. E por não imaginarem, não constroem os espaços e as metodologias de atendimentos e acolhimento pensando nessas pessoas.

Quando falamos de trabalho, não imaginam que o corpo com deficiência seja produtivo, além de enxergarem como gasto qualquer acessibilidade ou tecnologia assistiva necessária na empresa. Em 2018 e 2019 atuei como Técnica de Emprego Apoiado - TEA em um Projeto de inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho na Baixada Santista, utilizando a Metodologia de Emprego Apoiado - EA.

A Metodologia EA possui ações de apoio em todo o processo de inserção e manutenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A profissão de Técnico de Emprego Apoiado já é regulamentada em outros países. É uma metodologia atualmente utilizada no Brasil em Políticas Municipais, Estaduais e Instituições em uma tentativa de contribuir com a inclusão no mercado de trabalho. É importante salientar que, naquela equipe, eu fui a única Técnica de Emprego Apoiado com deficiência física, pois tenho sequela de poliomielite. Portanto, ser uma profissional que intermedia ao trabalho outras pessoas com deficiência e possuir uma deficiência visível, gera uma experiência singular da minha atuação e percepção da inclusão no mercado de trabalho. A partir dessa experiência, desdobrei questionamentos sobre as possibilidades e limitações da metodologia do Emprego Apoiado e pesquisei em uma dissertação a relação do capacitismo na dificuldade de colocar a metodologia em prática dentro das empresas. Durante a pesquisa, os resultados demonstraram significativamente o quanto o capacitismo é um fio condutor das relações e procedimentos dentro de grande parte das empresas.



Na minha experiência prática, foi possível observar que o capacitismo acontecia quando o profissional de RH de uma empresa discursava sobre qual o tipo de “deficiência” ele deseja contratar, não percebiam que colocavam a “deficiência” antes da “pessoa”. A preocupação da empresa não era responder se eles possuíam acessibilidade para receber pessoas com deficiência visual, auditiva, física, intelectual e se a gestão tinha conhecimento sobre o tema e sim a preocupação de cumprir a cota.

A prática capacitista continua quando usam testes inadequados para a condição individual daquela pessoa, entrevistas com perguntas constrangedoras como: “Que problema você tem?”. Isso quando não fazem um espetáculo para receber um novo funcionário com deficiência, falas que infantilizavam e constrangiam o novo funcionário. O discurso e prática capacitista pode estar em todo o processo de seleção, desde a divulgação da vaga até o seu dia a dia já como funcionário da empresa. Além disso, uma prática neoliberal comum, são eventos pontuais com palestras de pessoas com deficiência *influencers* [1], com muitos seguidores no Instagram que tem como objetivo fazer marketing de ser “empresa inclusiva” e motivar toda a corporação a trabalhar mais a partir do discurso da superação e performasse.

---

[1] De acordo com o dicionário *Oxford Languages and Google*, o termo refere-se a pessoa com a capacidade de influenciar potenciais compradores de um produto ou serviço, promovendo ou recomendando os itens nas redes sociais e recebendo em troca pagamento ou o produto ou serviço publicitado.

A empresa e o palestrante contribuem com o capacitismo na sociedade reforçando o estereótipo de herói da pessoa com deficiência. É comum ver palestras como essa custarem 20 mil dependendo do tanto de seguidores que o influencer possui. Mas qualquer custo com acessibilidade ou treinamento para profissionais de RH que provavelmente seria muito menos, é visto como gasto. (SOUZA, 2022). Nesse sentido, pesquisar sobre capacitismo no mercado de trabalho diz muito sobre “Nada sobre nós sem nós” usado há mais de 20 anos pelo movimento das pessoas com deficiência, que significa que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das discussões, decisões e construções de programas e Políticas Públicas que lhe diz respeito diretamente. (SASSAKI, 2007). Diante desses dados essa pesquisa se faz importante para investigar como o capacitismo se manifesta no mercado de trabalho considerando principalmente a interseccionalidade para perceber as opressões sobrepostas e a possibilidade de as pessoas com deficiência enfrentarem uma série de violências silenciadas.



## Capacitismo no mercado de trabalho: Violências silenciadas

Em minhas palestras costumo sempre questionar se alguém sabe o que é deficiência. É muito importante entender o que de fato é deficiência, para que não tenhamos a “falsa ideia de que todo mundo tem deficiência”. (SASSAKI, 2013, p. 6). Percebo dois movimentos, alguns banalizando o discurso, com a fala que Sasaki aponta acima, relacionando a deficiência como “problema” ou “dificuldade” afirmando que disso todo mundo entende. E outros, discursando que não conhecem ninguém ou um primo muito distante. No decorrer das explicações é possível perceber que eles começam a perceber que o avô tem uma deficiência, lembram de um amigo da escola, a vizinha, a moça do trabalho, o amigo que caiu de moto, ou seja, começam a perceber que é mais comum do que imaginam existir pessoas com deficiência ao seu redor, e essa condição está mais próxima de nós do que imaginamos. Quando ela é percebida principalmente na terceira idade, naturalizada como consequência apenas da idade. Percebem que a deficiência é uma condição humana, pode atravessar cada um de nós independentemente da idade. Atualmente e mais próxima do que defende o Modelo Social da deficiência, pode ser dizer que:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (LBI, art. 2º, 2015)

Nesse sentido, como essa experiência de ser uma pessoa com deficiência é sentida já que ela carrega muitos estereótipos construídos historicamente. Uma das barreiras que se enfrenta é a atitudinal, ser pessoa com deficiência vai muito além de características patológicas de “impedimentos” corporais que lidam com barreiras como escadas ou ausência de acessibilidade. Está relacionada com a organização da sociedade perante a diversidade corpórea. Portanto, o modo de enxergar, ouvir, andar e pensar das pessoas é diferente. Mas será que a sociedade percebe a pluralidade como “diferente” ou “inferior”?

Segundo os últimos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE com base no ano de 2022 divulgado pelo Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, existem 18,6 milhões de pessoas com deficiência de 2 anos ou mais. Mais da metade são mulheres com 10,7 milhões, em primeiro lugar a população preta é de 9,5%, em segundo os pardos 8,9% e brancos 8,7% em seguida.

O Nordeste foi a região com maior percentual de população com deficiência no país com 5,8 milhões. Se tratando do mercado de trabalho, um levantamento feito pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), levando em consideração as informações do eSocial, são mais homens empregados do que mulheres, a média salarial é mais baixa para trabalhadores com deficiência, são mais pessoas com deficiência de cor branca contratadas (102.026) do que pretos e pardos (86.159).



Portanto, esses dados mostram na prática como interseccionalidade são fatores importantes a serem discutidos já que a quantidade da população com deficiência de modo geral é preta e parda e a maioria incluída no mercado de trabalho através da lei de cotas são pessoas brancas. O racismo e capacitismo oprimindo mais ainda a população que precisa que a lei de cotas seja garantida para sobreviver.

O conceito de interseccionalidade surgiu a partir de estudos feministas de mulheres negras que começaram a questionar o que elas intitulavam de “feminismo branco”. Trazendo reflexões sobre as demandas de transversalidade, onde questões de gênero com as de raça e vários outros aspectos causam diferentes formas de opressões, ou seja, existem fortes relações entre o capacitismo e outros preconceitos estruturais como o sexismo, machismo, racismo, elitismo e a LGBTfobia. Portanto, as feministas negras queriam apontar que a experiência de ser mulher negra e periférica é diferente de ser mulher branca de classes sociais favorecidas. (GESSER, BOCK, LOPES, 2020).

Sendo assim, podemos dizer que existe uma larga diferença em ser uma mulher, negra, lgbt e com deficiência moradora de uma palafita, e uma pessoa com deficiência branca de classe média que mora em um prédio acessível. As opressões atingem lugares e dimensões diferentes.

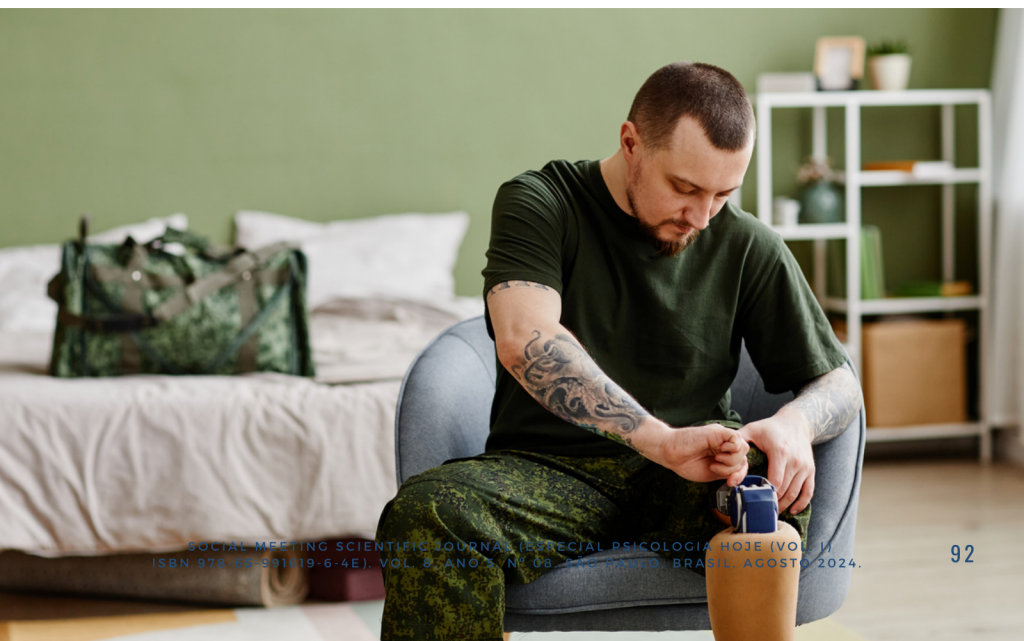
Para compreender melhor os dados atuais, e principalmente quais são as barreiras mais frequentes que as pessoas com deficiência enfrentam no trabalho, é importante lembrar momentos críticos e decisivos na história do mundo e como foi se transformando nas concepções dos dias atuais.

Seja pelos dedos amputados, que podem ser notados nos desenhos das cavernas habitadas, seja pelo exemplo da incrível calosidade óssea com grande desvio da linha do fêmur e evidente encurtamento da perna, tivemos na Pré-História pessoas deficientes que sobreviveram por muitos anos. (SILVA, 1987, p. 34)

Segundo o autor, que fez um livro chamado “A epopeia ignorada” que é praticamente uma bíblia da história das pessoas com deficiência no mundo, mostra claramente que a deficiência não é uma questão nova, ela sempre existiu. Houve povos primitivos com comportamentos de apoio e cuidado e outras etnias primitivas que tinham atitudes de abandono e segregação de pessoas com deficiência. Mas, as concepções do que é ser pessoa com deficiência estavam sempre relacionados a maus espíritos ou crenças de profecias divinas.

Existiram vários momentos históricos e situações que foram construindo a imagem do que é ser pessoa com deficiência atualmente. Um deles, não menos importante, foi o programa Aktion T4 que exterminou mais de 260 mil pessoas com deficiência na Alemanha. O *slogan* do programa era: “uma vida que não valia a pena ser vivida” justificando o ato como misericordioso (DIAS, 2013).

A eugenia eram programas e leis para proibir as pessoas com características genéticas consideradas “inferiores” a terem filhos, e muitas populações foram mortas nos campos de concentração. As pessoas consideradas inferiores que passaram pelo extermínio e castração também foram as pessoas com deficiência. (GESSER,BOCK, LOPES, 2020). Gradativamente, o corpo “monstruoso” que foi exposto também em “circos de horrores”, ou seja, em zoológicos humanos, tornou-se objeto de estudo da ciência. Isso porque, após a primeira e segunda Guerra Mundial, a deficiência física passou a ser mais bem compreendida e estudada pela sociedade. Por conta da volta de vários soldados amputados da guerra, e com acidentes de trabalho acontecendo nas indústrias, os estereótipos de herói se consolida. Assim como o discurso de assistência vindo do Cristianismo, produziram uma sensibilidade coletiva e começaram a ser fundados as primeiras Instituições de reabilitação para cuidar dos soldados que voltavam da guerra. (SILVA, 2016).



Nesse momento histórico que a ciência começa a compreender a deficiência na perspectiva do Modelo Médico que enxerga a deficiência como um fenômeno biológico, um caso isolado, a consequência lógica e natural do corpo com lesão surgida meio de uma doença, acidente, e focado no corpo. Sendo orgânica deve-se buscar intervir sobre o corpo para melhorar seu funcionamento (se for possível) visando reduzir assim as desvantagens sociais a serem vividas das pessoas com deficiência. (GESSER, BOCK, LOPES, 2020). Para Luiz e Nuernberg (2013), com este modelo surge uma visão desfavorável às pessoas com deficiência, vistas como um peso para a sociedade, trazendo gastos com suas reabilitações, colocando o problema na pessoa e ela que se recupere para alcançar a tal normalidade. Esse modelo foca na cura e medicalização do indivíduo e não no seu potencial, nas suas habilidades e autonomia, muito menos questiona o papel da sociedade nesse processo. De acordo com os autores, a deficiência por outro viés, o Modelo Social da Deficiência nasceu na década de 60 do século XX na Inglaterra e faz uma oposição ao Modelo Médico, criticando suas concepções, apontando que esse é individualista, restrito ao corpo, com ações normalizadoras, enquadrando as pessoas com deficiência como inaptas, ignorando as estruturas sociais que impedem a participação social delas, suas autonomies e uma inclusão efetiva. Portanto, as pessoas com deficiência estão em desvantagem as outras não pelo seu corpo em si, mas sim por conta das barreiras sociais, quando não existem acessibilidade é porque não contam com aquele corpo em quase todos os espaços, negando sua existência.



Para as autoras Marafon e Piluso, (2020), a primeira fase do modelo social da deficiência tinha como objetivo que essas pessoas tivessem autonomia a partir da retirada das barreiras sociais, assim existiria uma participação efetiva e autônoma das pessoas com deficiência. Mas uma segunda fase do modelo social traz indagação de que esse discurso autonomia vem de uma perspectiva capitalista da independência e que mesmo retirando todas as barreiras, existem ainda pessoas que não conseguiriam ter autonomia.

Portanto, a partir de teóricas feministas, elas começaram a levantar a questão da subjetividade do corpo com deficiência, do cuidado, da dor, da dependência e interdependência, ou seja, para além da opressão do corpo, mas relacionando com outros marcadores sociais como desigualdades, raça e gênero.

Nesse sentido, pessoas com deficiência precisando de apoio de terceiros, ou seja, a acessibilidade atitudinal, ou as que conseguem suprir suas necessidades apenas com tecnologias assistivas. Independente disso, elas são pessoas, cidadãos, sujeitos de direito. Possuem sonhos, desejos, anseios, medos, e poder de voto, como qualquer outra pessoa.

A emancipação dessa população se dá através da acessibilidade em todos os âmbitos. E mais do que isso, é sobre não enxergar como corpo descartável pessoas que precisam mais de acessibilidade atitudinal do que outras, é sobre respeitar sua subjetividade.

Portando, mesmo não conseguindo colocar a roupa sozinho, ter o direito de escolher qual roupa quer vestir, caso o queira fazer. Se tratando de mercado de trabalho, quem pode afirmar que aquele corpo não pode produzir? E se caso esse corpo precisar de acessibilidade atitudinal no ambiente de trabalho? Mesmo que todas as alternativas de tecnologias assistivas forem utilizadas, essa pessoa pode precisar de transferência no banheiro no caso de um cadeirante, tocar no corpo da pessoa com deficiência auditiva para avisar que alguém está chamando, pegar um café que fica em um lugar sem piso tátil para a pessoa com deficiência visual total. É sobre humanizar as relações para além da produtividade.

É importante citar, mesmo brevemente, que atualmente tem se estudado a teoria Crip que segue a lógica da teoria Queer que tem problematizado gênero e sexualidade denunciando a Heterossexualidade compulsória, ou seja, na teoria Queer a sociedade é orientada por uma heteronormatividade compulsória, e a teoria Crip que é voltado aos estudos das deficiências, também traz a discussão do corpo normatividade compulsória. Todo corpo que diverge ao padrão é desumanizado e necessitaria da cura aos olhos da sociedade. (MARAFON, PILUSO, 2020).

Capacitismo é, assim, um neologismo para se referir ao preconceito contra pessoas com deficiência e sua proveniência é estruturante das relações sociais, mobilizando o mesmo campo de forças que a questão racial mobiliza. Assim, para a matriz eugênica, os deficientes foram e são encarados como os degenerados, os anormais, aqueles que não devem se reproduzir e deveriam, portanto, ser descartados. (MARAFON; PILUSO, 2020, p.116).

Diante da compreensão da origem e construção do capacitismo. É importante perceber como ele se manifesta no mercado de trabalho e o que temos e políticas de inclusão no mercado de trabalho atualmente. A Lei 8.213/91 (Lei de cotas) tem mais de 30 anos, quem fiscaliza as empresas é o Ministério do Trabalho. O parâmetro de fiscalização é sobre porcentagem, onde as empresas com 100 a 200 funcionários 2% precisam ser pessoas com deficiência, de 201 a 500, 3%, de 501 a 1000 funcionários 4% e a partir de 1001 ou mais 5%. Na lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão, ainda não se usa o termo capacitismo. Mas, no artigo 88 fala sobre discriminação. Além disso, se usa “barreiras” para descrever a falta de acessibilidade em diversos âmbitos nos espaços públicos e privados.

É possível observar movimentos municipais para a criação do dia do combate ao capacitismo, e esse termo começa a ser usado nas novas leis estabelecidas. Em Santos, por exemplo, a partir de uma reunião minha com a vereadora Debora Camilo, ela compreendeu que seria de extrema importância ecoar esse termo e criou a Lei que inclui o Dia de Conscientização e Combate ao Capacitismo no Calendário Municipal, a ser comemorado anualmente no dia 19 de novembro e também cria a campanha permanente de conscientização e combate ao capacitismo no Município de Santos. Um grande avanço já que o termo começa a ser estabelecido nas leis e as autoridades, principalmente dos serviços públicos, deverão começar e pesquisar sobre o tema e fazer alguma ação para conscientizar.

O Governo do Estado de São Paulo lançou em setembro 2019 o programa “Meu Emprego Inclusivo” que tem como objetivo promover a inclusão por meio da metodologia do Emprego Apoiado. O Emprego Apoiado consiste em ações que se chamam “apoio”, mas não são no viés assistencialista, o Técnico de Emprego Apoiado – TEA se retira progressivamente do posto de trabalho a partir do desenvolvimento do sujeito na empresa. O objetivo é mediar a relação do profissional com deficiência com a empresa, apoiando antes, durante e depois da contratação caso a caso. (BRASIL, 2017). Será que o capacitismo é uma pauta de preocupação na inclusão? Começando pela questão de o Emprego Apoiado ser criado para atender pessoas com deficiência que precisam de mediação mais complexa, e as empresas não estão preparadas para lidar com esses corpos, então contratam as pessoas com corpos mais próximos do padrão possível.

Meu Emprego Inclusivo (Governo do Estado de São Paulo).

## Programa Meu Emprego Inclusivo

Meu Emprego Inclusivo tem como objetivo promover a inclusão, permanência e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio da metodologia do Emprego Apoiado.

- › Qualificação profissional e empreendedora;
- › Análise do perfil profissional;
- › Perfil da funcionalidade e laudo médico;
- › Encaminhamento para vagas de emprego;
- › Apoio às Empresas.



Fonte: Disponível em: <http://empregoinclusivo.sedpcd.sp.gov.br/>



Os técnicos de Emprego Apoiado acabam não tendo autonomia para fazer um trabalho verdadeiramente inclusivo já que a empresa é que escolhe e toma as decisões mesmo que seja orientada a repensar. Por exemplo, as pessoas com deficiência mais contratadas são as consideradas com “deficiência de grau leve”, assim a empresa não se preocupa com acessibilidade estrutural. Outro dado importante é que quando falamos de currículo, as empresas costumam ter um discurso de que não existem pessoas com deficiência qualificadas. Mais uma visão distorcida e capacitista, pois, mesmo que muitas pessoas enfrentam barreiras já na escola e posteriormente no ensino superior, ainda, sim, as que conseguem se especializar tem dificuldade de conseguir um trabalho na sua área através da lei de cotas porque as vagas são padronizadas para cargos de assistente e auxiliar de algo. (SOUZA, 2022).

Em minha atuação enquanto Técnica de Emprego Apoiado, presenciei uma Gestora de RH verbalizando que não gostaria que mandassem “anão” para entrevistas porque ela tinha fobia. Em uma outra reunião com a gestão de uma loja de automóveis a gerente afirmou que não queria receber pessoas com deficiência física visível para não assustar os clientes que poderiam associar aquele corpo a acidente, assim evitaria a compra. São violências graves silenciadas que acontecem diariamente, e eu enquanto Técnica de Emprego Apoiado representando uma Instituição, nada pude fazer naquele momento. O mínimo seria ter a liberdade de dar as devidas orientações de que aquele comportamento não era só inadequado, mas é um crime.

Essas barreiras atitudinais expostas anteriormente estão bem alinhadas com o que diz a teoria *Crip* de como o corpo da pessoa com deficiência incomoda, é considerado abjeto, descartável, reafirmando no comportamento de quererem lidar só com os mais próximos do que é considerado “normal”.

O conceito de barreira atitudinal está explícito na LEI Nº 13.146/2015 no art. 3º “barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

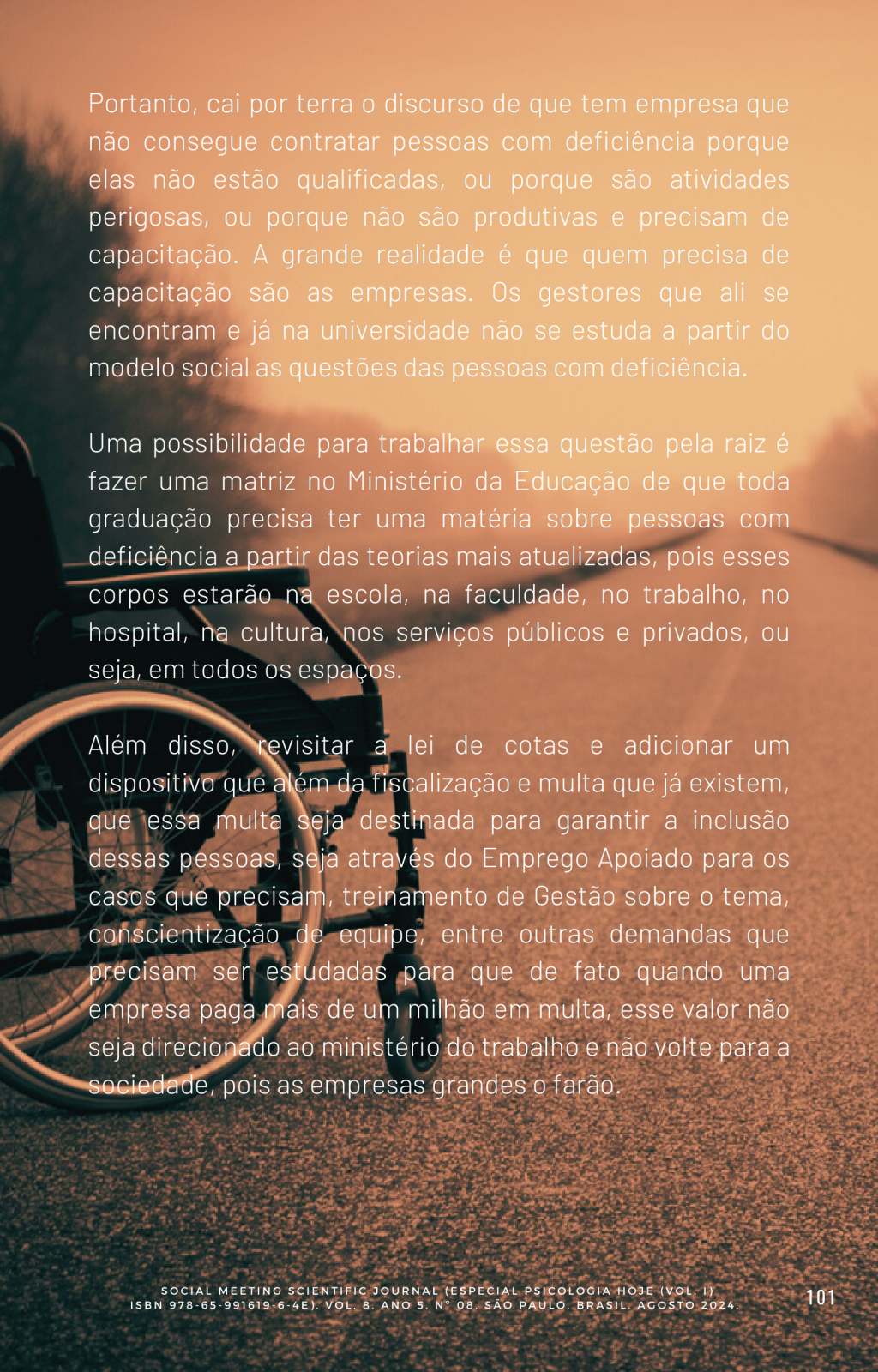
A barreira atitudinal que está descrita acima nada mais é do que o capacitismo estrutural, gestão sem conhecimento por terem sido formadas em Universidades que compartilharam conceitos epistemológico normativos, como vimos na história o desenvolvimento do capacitismo.

Quando não se pensa em acessibilidade nos processos seletivos e treinamentos, quando escolhe pela deficiência e não pelo currículo, quando as vagas são padronizadas, quando a empresa tem acessibilidade para cadeirante, mas eles descartam sem olhar o currículo, tudo isso é capacitismo, é violência. E como a lei que está em vigor a mais de 30 anos não tem parâmetros para avaliar essas questões? Alguns autores e até mesmo o Ministro Luiz Marinho do Trabalho e Emprego disse que pensa em criar o “fundo pcd” para empresas que não tem condições de contratar pessoas com deficiência.

Se esse fundo for criado, muitas empresas vão preferir aderir a partir do olhar da caridade “doar” para o fundo do que de fato investir em conhecimento para inserir pessoas com deficiência. O seu argumento é de que tem empresas que não tem condições pela sua atividade, se é perigoso ou se é insalubre. Então, a solução para ele é a empresa depositar para um fundo para que possam fazer eventos.



Enquanto Técnica de Emprego Apoiado, na atuação em empresas de logística e portuária na Baixada Santista, essa era a principal preocupação dos gestores. Deixo a pergunta. Nessas empresas, as vagas só são para a parte operacional no pátio perto de container? Já pensaram em contratar psicólogo pcd, contador pcd, advogado “pcd”, pessoas com deficiência para a Gestão? Sim, existem pessoas com deficiência que podem estar no administrativo, gestão e operacional. A questão é ampliar a visão.

A person in a wheelchair is shown from behind, moving along a paved path. The scene is bathed in the warm, golden light of a sunset or sunrise, with the sun low on the horizon, creating a soft, hazy atmosphere. The person's shadow is cast on the path ahead of them.

Portanto, cai por terra o discurso de que tem empresa que não consegue contratar pessoas com deficiência porque elas não estão qualificadas, ou porque são atividades perigosas, ou porque não são produtivas e precisam de capacitação. A grande realidade é que quem precisa de capacitação são as empresas. Os gestores que ali se encontram e já na universidade não se estuda a partir do modelo social as questões das pessoas com deficiência.

Uma possibilidade para trabalhar essa questão pela raiz é fazer uma matriz no Ministério da Educação de que toda graduação precisa ter uma matéria sobre pessoas com deficiência a partir das teorias mais atualizadas, pois esses corpos estarão na escola, na faculdade, no trabalho, no hospital, na cultura, nos serviços públicos e privados, ou seja, em todos os espaços.

Além disso, visitar a lei de cotas e adicionar um dispositivo que além da fiscalização e multa que já existem, que essa multa seja destinada para garantir a inclusão dessas pessoas, seja através do Emprego Apoiado para os casos que precisam, treinamento de Gestão sobre o tema, conscientização de equipe, entre outras demandas que precisam ser estudadas para que de fato quando uma empresa paga mais de um milhão em multa, esse valor não seja direcionado ao ministério do trabalho e não volte para a sociedade, pois as empresas grandes o farão.



## Considerações finais

As pessoas com deficiência precisam de acessibilidade, seja para colocar uma roupa, tomar decisões, compreender algo, acessar informações, entrar em algum estabelecimento etc. Essa acessibilidade se dá através de tecnologias assistivas que geram autonomia, mas algumas vezes, a acessibilidade precisa ser atitudinal. Portanto, quando uma pessoa precisa de outra pessoa para ser a extensão do seu corpo, para apoiá-la que as pessoas naturalizem a interdependência.

Por isso, além de compreender o que é capacitismo no mercado de trabalho é necessário refletir como podemos combatê-lo em Instituições grandes, solidificadas em que a fiscalização só bate na porta para verificar questões numéricas do cumprimento da cota e não as possíveis violências que as pessoas com deficiência enfrentam diariamente.

Portanto é necessário que as políticas públicas existentes sejam revisitadas, a educação é um dos caminhos possíveis, mas também a punição quando houver a discriminação. Como as pessoas com deficiência foram por anos silenciadas, institucionalizadas, além das outras formas de opressões interseccionais como a luta de classe, racismo, sexismo, LGBTfobias etc. Ainda é um processo a emancipação das pessoas com deficiência para denunciarem violências, mesmo aquelas mais sutis em que pelo menos uma orientação é necessária.

## Referências

- BRASIL, Lei n. 13.146, de 6 de jul. de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm); acesso em: 26 de julho de 2022.
- BRASIL, Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC. Publicado em 2023; Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc>; acesso em 27 de abril de 2024.
- BRASIL, Trabalho e Emprego. Brasil tem 545,9 mil trabalhadores com deficiência atuando no mercado de trabalho. Publicado em 2024. Disponível em: <https://agenciagov.etc.com.br/noticias/202403/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil#:~:text=0%20Sistema%20tamb%C3%A9m%20demonstra%20que,aqui%20agregando%20tamb%C3%A9m%20pessoas%20pardas>). Acesso em 27 de abril de 2024.
- BRASIL, Instituto de Tecnologia Social. Emprego Apoiado e Qualidade de Vida: Como se faz? São Paulo, ITS Brasil, 2017.
- DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE A DEFICIÊNCIA, 1., 1522013, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: junho 2013.
- GESSER, Marivete. BOCK, Geisa Letícia Kempfer. LOPES Paula Helena. (org.). Estudos da Deficiência Anticapitismo e Emancipação Social. Editora CRV, Curitiba, 2020
- LUIZ, Karla Garcia, NUERNBERG, Adriano Henrique. Modos de vida e identidade em blogs de pessoas com deficiência. Informática na Educação: teoria e prática. Porto Alegre, v. 16, n. 1, jan./jul. 2013.
- MARAFON, Giovanna. PILUSO, Roberta Pinheiro. Deficiência, Mulheres e Cuidado: Intersecções em Relações Jurídico Sociais Aplicadas. Teoria Jurídica Contemporânea PPGD/UFRJ -ISSN2526-0464, p.110-134. Janeiro-junho. 2020.

- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil> acesso em 04 de abril de 2024.
- OXFORD LANGUAGES AND GOOGLE. Dicionário português online. Disponível em: <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>. Acesso em 15 de abril de 2024.
- SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 2. Revista Nacional de Reabilitação, ano X, n. 58, set./out. p.20-30.2007.
- SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência 2013. Revista Diversa Educação Inclusiva na Prática. 014004 Data: Mar/2014. Disponível em <https://www.tjes.jus.br/wp-content/uploads/Como-chamar-as-pessoas-com-defici%C3%Aancia.pdf> Acesso em 27 de abril 2024.
- SILVA, Otto Marques. A epopeia ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo: CEDAS, 1987.
- SOUZA, Jeniffer Farias de. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: limites e possibilidades do emprego apoiado como referência de política pública anticapacitista. 2022. 83 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Católica de Santos, Programa de Pós-Graduação stricto sensu em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas, 2022.
- SOUZA, Jeniffer Farias de Nem vítima, nem herói: deficiência física e autoestima. 2016. 74. Psicologia. Universidade Católica de Santos. 2016.

