

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: VIVÊNCIAS DE UMA ASSISTENTE SOCIAL COM DEFICIÊNCIA

Carolini Constantino¹¹

Fábia Halana¹²

Michele Barth¹³

RESUMO: O estudo objetiva analisar a vivência de uma assistente social com deficiência frente à inclusão no mercado de trabalho. A pesquisa se configura como um estudo de caso da vivência de uma das autoras. Como instrumento de pesquisa foi utilizado o diário de campo da participante. A análise de dados foi desenvolvida de forma qualitativa e pautada no viés etnográfico. Apesar das relevantes conquistas legais, a mulher com deficiência ainda é excluída do mercado de trabalho. Logo, necessita-se o enfrentamento da desigualdade social vivenciada pelas mulheres com deficiência e discussões sobre deficiência e gênero junto com trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de Trabalho. Mulher com Deficiência. Serviço Social.

ABSTRACT: The study aims to analyze the experience of a social worker with a disability facing inclusion in the labor market. The research is configured as a case study of the experience of one of the authors. The participant's field diary was used as a research instrument. Data analysis was carried out qualitatively and based on an ethnographic bias. Despite the relevant legal achievements, women with disabilities are still excluded from the labor market. Therefore, it is necessary to face the social inequality experienced by women with disabilities and discussions about disability and gender together with work.

KEYWORDS: Job market. Women with disabilities. Social Service.



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons – Atribuição Não-Comercial 4.0 Internacional.

11 caroliniconstantino@gmail.com

12 fabiahлана@hotmail.com

13 designer.mibarth@gmail.com

INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das principais funções sociais da humanidade. Ele é entendido por Marx (2015), como a forma e capacidade de transformar a natureza para suprir as necessidades humanas. O trabalho também pode ser entendido como uma transformação que ocorre entre homem e natureza que acaba gerando um significado (CODDO, 1997). Em contrapartida, sob a lógica do capitalismo, o trabalho nada mais é do que “exploração do homem pelo homem” para alcançar o lucro acima de tudo.

Na contemporaneidade, nota-se que o sistema capitalista vem provocando inúmeras mudanças no mercado de trabalho. Enquanto o consumo aumenta desenfreadamente, expande também a produção de mercadorias com o avanço da tecnologia que reverbera não só no desemprego - devido a substituição do homem pelas máquinas -, mas também no aumento dos trabalhos informais e temporários, nos baixos salários, fatores esses que agudizam a precarização e exploração da classe trabalhadora (COUTINHO; ALVES; DOS SANTOS, 2020).

Entre os trabalhadores estão as mulheres, as quais são marcadas pela desigualdade social nutrida diariamente pelo capitalismo. É no sistema capitalista de produção que o patriarcado encontra um terreno fértil que permite reforçar suas ideologias que compõem o sistema de opressão às mulheres. Segundo Coutinho, Alves e dos Santos (2020), as desigualdades estão presentes em toda a vida feminina, manifestando-se principalmente sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Ainda dentro desse grupo social, destacam-se as mulheres com deficiência. Enquanto 46% das mulheres *sem* deficiência têm acesso ao trabalho, e 57% dos homens *com* deficiência possuem do mesmo, as mulheres *com* deficiência possuem o menor acesso ao trabalho chegando a apenas 38% delas estarem no mercado de trabalho (IBGE, 2010). Assim como as mulheres *sem* deficiências, as mulheres *com* deficiência são excluídas do mercado de trabalho devido ao seu gênero, mas, além disso, também são excluídas devido à deficiência.

Em contrapartida, a realidade de muitas dessas mulheres vai além do atravessamento desses dois marcadores sociais, deve-se sempre considerar as pluralidades através da intersecção do gênero e deficiência com etnia/raça, orientação sexual, território, religião e outras, que podem potencializar processos de opressão e vulnerabilidade social das mulheres com deficiência (GESSER; NUERNBERG; TONELI, 2013).

No entanto, muito pouco está sendo feito para combater essa triste realidade. As mulheres com deficiência ainda enfrentam a invisibilidade de seus direitos e especificidades na formulação de políticas públicas e nos avanços do arcabouço legal em prol da igualdade de gênero no Brasil (MENDONÇA, 2014).

No que tange o Serviço Social, esse tem um importante papel frente a defesa dos direitos da mulher com deficiência e, no endosso da luta por melhores condições de vida desse grupo. Historicamente os assistentes sociais no Brasil participam do conflito de interesses entre a classe burguesa e o proletariado, tendo como principal objeto de atuação as expressões da “questão social” e dentre suas principais atribuições, a viabilização de direitos e mobilização de sujeitos políticos.

Logo, os/as assistentes sociais devem trabalhar em prol das mulheres com deficiência como base os princípios fundamentais que compõem o Código de Ética profissional (1993), especificamente os que definem o posicionamento em favor da equidade e justiça social e o empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, a fim de colaborar desconstrução de concepções equivocadas sobre a deficiência, combate ao capacitismo nos espaços e serviços. Assim, o objetivo deste estudo é analisar a vivência de uma assistente social com deficiência frente à inclusão no mercado de trabalho.

MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa realizada neste artigo baseou-se em um estudo de caso, produzido através de observações e descrições das vivências de uma das autoras perante a inclusão no mercado de trabalho. Já a análise dos dados foi desenvolvida de forma qualitativa, pautada no viés etnográfico. Para Chizzotti (2000) o estudo de caso permite apreender a singularidade de uma situação retratada e a complexidade e multiplicidade de aspectos globais. O caso pode ser tomado como unidade significativa do todo.

Com relação ao levantamento de dados, utilizaram-se procedimentos e instrumentos da etnografia, de modo que o pesquisador realizasse o movimento de aproximação buscando se situar no interior do fenômeno observado por meio de uma participação efetiva nas formas de sociabilidade apresentadas através da realidade investigada (ECKERT; ROCHA, 2008). O diário de campo¹⁴ de uma das autoras deste artigo foi utilizado como uma ferramenta

14 A autora foi motivada a escrever um diário de campo para registrar suas vivências e experiências perante o mercado de trabalho após ingressar no grupo de pesquisa na Universidade Feevale como bolsista de aperfeiçoamento científico no ano de 2020.

desta pesquisa, sendo que a partir dele, foram extraídos recortes e analisadas as vivências da autora desde o período após a conclusão do ensino médio (2008), a partir do momento que entrou na faculdade (2015) e até o presente momento. Segundo Gil (2008) e Minayo (2000), o diário de campo pode ser definido como o documento escrito na ocasião dos acontecimentos, sendo ele um instrumento de pesquisa em que o pesquisador expõe suas perspectivas, inquietações, dúvidas e informações que muitas vezes não estão presentes em outras técnicas. Com intuito de preservar a identidade da colaboradora, seu nome foi substituído por “Frida”.

A análise e discussão dos dados foi realizada por meio da triangulação, a qual, segundo Minayo, Assis e Souza (2005), é uma técnica que permite estabelecer o diálogo entre diferentes áreas de conhecimento, possibilitando a relação entre teoria e prática, somando várias perspectivas sobre determinada realidade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Levando em consideração que as mulheres com deficiência possuem diferentes raças, classes, crenças e marcadores sociais, é fundamental considerar a intersecção de todos os marcadores sociais para alcançar uma investigação feminista, reflexiva, crítica e responsável. Com isso, é imprescindível salientar que Frida é uma mulher branca, da classe média baixa, com impedimentos físicos, que vivencia deficiência desde o seu nascimento e que nasceu na região Sul do Brasil, onde ainda mora.

O início da trajetória profissional de Frida começa depois de algumas tentativas de procura de emprego após concluir o ensino médio, aos seus 18 anos de idade. Ela participou de aproximadamente cinco entrevistas e enviou em torno de dez currículos, mas acabou não sendo contratada, então isso fez com que ela percebesse a necessidade de se qualificar. De acordo com Fogli e Filho (2009), a falta de escolaridade é um dos grandes motivos que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo que mesmo na formação profissional elas se deparam com a primeira barreira que é o não acesso à educação, fazendo com que uma expressiva quantidade de pessoas com deficiências não realize cursos técnicos e tecnológicos, nem mesmo cursos de formação inicial. Desta forma, isso colabora com a manutenção do ciclo da exclusão.

Assim, num primeiro momento, Frida pretendia cursar Jornalismo em uma universidade privada na cidade vizinha de onde mora, porém, pelo curso

ser presencial, ela não encontrou nenhum transporte coletivo nem particular que fosse acessível na época, e seu pai se recusou em levá-la e tampouco pagar pelo curso, por considerar o valor elevado. Além disso, Frida evidencia em seu diário de campo o quanto a desigualdade imposta a ela impactou até mesmo na escolha do curso de graduação:

[...] vi no ensino à distância uma oportunidade de entrar no mundo acadêmico por não ser obrigatório comparecer em todos os encontros e também pela mensalidade ser um valor mais acessível financeiramente. Assim, escolhi o curso de Serviço Social, que era um dos cursos que mais me identifiquei entre os cursos disponíveis, ainda mais por admirar o trabalho que uma assistente social realizava em uma associação de pessoas com deficiência que eu frequentava. (RECORTE DO DIÁRIO DE CAMPO).

A falta de transporte acessível, o alto custo da universidade privada e a falta de apoio do pai, fizeram com que Frida “optasse” cursar o ensino superior à distância. Porém, ainda que Frida tenha observado na modalidade à distância uma forma de entrar para o mundo acadêmico, nem todas mulheres e homens com deficiência têm condições ou vontade de fazer o mesmo. Muitas pessoas com deficiência também querem e devem participar, presencialmente, da vida escolar, pois todas devem ser incluídas nas salas de aula, ser igualmente reconhecidas e valorizadas como iguais, ter as mesmas oportunidades de formação e aprendizagem, para que, no futuro, se tornem cidadãos ou cidadãs ativos e produtivos (FERREIRA, 2010).

Essas questões apresentadas por Frida podem ser algumas das razões pelas quais apenas 5% das pessoas com deficiência concluem o nível superior no Brasil (IBGE, 2019). Cabe destacar que esse dado se refere às mulheres e homens com deficiência, contudo, mais uma vez o importante recorte do gênero não foi realizado, o que, de certa forma, oculta a desigualdade vivenciada pelas mulheres com deficiência.

Neste sentido, o inexpressivo número de pessoas com deficiência no ensino superior e a ausência do recorte por gênero desses dados são a materialização do capacitismo e do sexismo que podem ser identificados no recorte a seguir:

[...] enquanto eu tive que implorar pra fazer faculdade, pro meu irmão mais novo que também é cadeirante e que tem a mesma deficiência que a minha, quando ele ainda tava no ensino médio eu escutava meu pai dizendo que o dinheiro da faculdade dele já estava no banco. (RECORTE DO DIÁRIO DE CAMPO).

Nesse recorte, é possível observar o tratamento desigual sobre Frida e sobre o irmão, sendo que a única diferença entre eles é o gênero. Essa atitude desigual pode se enquadrar como *sexismo* que tradicionalmente discrimina as mulheres ao definir os papéis sociais, nesse caso o papel do trabalho, de acordo com o sexo e gênero, reproduzindo e reforçando a desigualdade entre os sexos (OLIVEIRA; BOAS; HERAS, 2016). A partir disso, comprova-se a necessidade de trazer as mulheres com deficiência para as discussões referente ao combate do sexismo e capacitismo, pois elas também são alvo de ambas as opressões.

Depois que ingressou na academia, Frida se deparou com diferentes barreiras impostas a ela, as quais são entendidas como qualquer entrave e comportamento que limita ou impede a participação social da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015). Esse fato foi evidenciado no seguinte recorte:

[...] Nunca vou esquecer de um dia que recebi uma mensagem da minha tutora, assistente social também, dizendo que não era para eu ir numa palestra que ia ter onde eu estudava porque a palestra, sobre inclusão, iria ser realizada no segundo andar que era maior. Aquilo me doeu muito, minha tutora deu a entender que ela não concordava, mas mesmo assim ela me mandou aquela mensagem o que pra mim já é concordar, e eu acabei indo igual naquele dia porque eu queria ouvir da boca da coordenação e direção que eu não poderia participar [...] resumindo, eles desceram todos os alunos do segundo andar e eu fui embora, foi bem desgastante. (RECORTE DO DIÁRIO DE CAMPO).

Nesse sentido, identifica-se tanto a barreira arquitetônica, quanto a barreira atitudinal praticada pela tutora e pela coordenação e direção. O fato de não adaptarem o auditório da palestra, como também o fato de impedirem o acesso de Frida ao evento no primeiro momento, nada mais são do que expressões baseadas no capacitismo, que é o nome da discriminação contra as pessoas que vivenciam alguma deficiência. Segundo Campbell (2001, p. 44, tradução nossa):

Capacitismo é uma rede de crenças, processos e práticas que produzem um tipo particular de “self” e corpo (o padrão corporal) que é projetado como perfeito, típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano. A deficiência é considerada um estado diminuído do ser humano.

Assim como Frida vivenciou o capacitismo na instituição de ensino, Lorandi e Gesser (2021) afirmam que o capacitismo impacta a trajetória acadêmica

do (a) aluno (a) com deficiência por ele/ela estar presente no ensino superior em diversos âmbitos, seja na arquitetura, nas interações sociais, nas políticas educacionais e outros.

Apesar do capacitismo estar presente desde o início da trajetória acadêmica de Frida, constata-se, no recorte seguinte, que ele também esteve presente no momento em que, novamente, ela tentou ingressar no mercado de trabalho:

Ainda durante minha graduação eu comecei a procurar emprego, estágio. Eu estava confiante que conseguiria porque, além de estar cursando uma graduação, eu sabia que existia a Lei de Cotas. Então acabei fazendo várias entrevistas, mas geralmente sempre surgiam as mesmas desculpas, como a falta de estrutura física, que não tinha banheiro adaptado, ou então que queriam alguém com experiência, que tinha vaga para pessoas com deficiência, mas não para a vaga que eu queria e assim nunca fui contratada. (RECORTE DO DIÁRIO DE CAMPO).

Como mencionado por Frida, em algumas de suas tentativas de emprego existiam vagas específicas a serem ocupadas pelas pessoas com deficiência, mas não para as funções que ela pretendia desempenhar. Isso acaba ocorrendo na maioria das empresas por não acreditarem que existem pessoas com deficiência bem qualificadas, restringindo as vagas ofertadas a pessoas com deficiência apenas para funções e trabalhos operacionais (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

A Lei de Cotas pontuada por Frida, diz respeito à Lei nº 8.213 de 1991 (BRASIL, 1991) que determina o número de vagas de trabalho que devem ser ocupadas obrigatoriamente pelas pessoas com deficiência em empresas com mais de cem funcionários. A cota reserva de 2% a 5% das vagas de trabalho formal, dependendo do tamanho do quadro funcional da empresa. Essa Lei visa garantir o direito ao trabalho e proteger as pessoas com deficiência. Foi devido a essa lei que Frida se sentiu segura e confiante por acreditar que seria contratada facilmente, porém não foi o que aconteceu.

A Lei Brasileira da Inclusão (BRASIL, 2015) também define que é dever do Estado, da sociedade e da família a assegurar à pessoa com deficiência a efetivação dos direitos como o trabalho, em seu capítulo VI, a Lei também traz orientações sobre o direito ao trabalho desses indivíduos visando o enfrentamento das barreiras e a inclusão do grupo ao mercado de trabalho.

Todavia, isso comprova que além da legislação é necessário que haja uma intensa e diária fiscalização da estrutura física e do cumprimento da reserva de

vagas das empresas. Afinal, no recorte abaixo, pode-se observar que mesmo antes de ter um emprego, Frida já se deparou com a inacessibilidade no processo seletivo, dificultando mais ainda o ingresso dela no mercado de trabalho:

Lembro de uma entrevista em específico que pedi pro meu pai me levar, mas nem falei que era uma entrevista pra não passar vergonha caso eu não fosse contratada e também por saber que ele não me apoiava. Cheguei lá, a assistente social me viu e já ficou apavorada porque no dia que agendei com ela, por telefone, eu não avisei que era cadeirante, daí ela saiu e voltou uns minutos com uma chave de outra sala em um outro prédio onde tinha acesso, pois onde ela fazia as entrevistas era no 3º andar. Fiquei muito nervosa porque não gosto de andar na rua, mas ela me acompanhou a pé e eu “à cadeira”, passamos por várias calçadas esburacadas terríveis, mas consegui chegar sem problemas. Depois de uns minutos conversando, ela me explicou que a vaga era para trabalhar em uma casa de acolhimento de pessoas com deficiência, o que de fato foi o motivo de eu me oferecer pra vaga porque além de ser uma mulher com deficiência, entender um pouco da vivência da deficiência, eu também tinha feito estágio numa associação de pessoas com deficiência, mas ela começou já perguntando se eu sabia o que uma assistente social fazia em instituições como a dela e também a dizer que era um trabalho difícil, que tinha muitas demandas e no final ela disse que o ideal seria a vaga de secretária para mim. Nada contra ser secretária, mas eu estudei anos, me qualifiquei, pra ocupar uma vaga inferior à minha, ganhar menos e não conseguir pagar nem um táxi adaptado para me levar pra trabalhar? É um absurdo. (RECORTE DO DIÁRIO DE CAMPO).

A inexistência de um local acessível para a entrevista enquadra-se como barreira arquitetônica que ainda se encontra muito presente no mercado de trabalho. Segundo Mello (2020), isso ocorre devido ao sistema de organização do trabalho, dentro da economia política capitalista, que valoriza apenas os corpos sem deficiência como os únicos aptos para o trabalho. Desta forma, os corpos e as necessidades das pessoas com deficiência são totalmente ignorados, fazendo com que as empresas continuem sendo construídas com pouca, senão nenhuma, acessibilidade e quando a adaptação não é feita, passa a impedir a possibilidade desses indivíduos desempenharem suas potencialidades e capacidades de forma autônoma e independente (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

No relato, Frida evidencia que mesmo ela tendo formação para ser uma assistente social, a recrutadora questiona sua capacidade de saber quais atribuições que uma assistente social desempenharia naquele espaço, pressupõe a incapacidade de Frida de realizar seu trabalho e também supõe

que ela não estaria apta para ocupar a vaga de assistente social e sim de secretária. Todas essas atitudes vão contra a Lei 8.662/93 (CFESS, 2012) de Lei Regulamentação Profissional do Assistente Social, ainda mais por ele definir, em seu Art 2º, que os profissionais são aptos a trabalhar desde que possuam “diploma em curso de graduação em Serviço Social, oficialmente reconhecido, expedido por estabelecimento de ensino superior existente no País, devidamente registrado no órgão competente” (CFESS, 2012, p. 43), requisitos que Frida já contemplava no momento da entrevista.

Ademais, a formação acadêmica de Frida também a qualifica para exercer o trabalho, pois toda base teórica e prática que ela adquiriu durante o ensino superior serviu como subsídio para ela corresponder às competências e habilidades profissionais exigidas que, de acordo com Comissão de Orientação e Fiscalização Profissional (COFI/CFESS), são:

o assistente social deve desenvolver como postura profissional a capacidade crítica/reflexiva para compreender a problemática e as pessoas com as quais lida, exigindo-se a habilidade para comunicação e expressão oral e escrita, articulação política para proceder a encaminhamentos técnico-operacionais, sensibilidade no trato com as pessoas, conhecimento teórico, capacidade para mobilização e organização. (COFI/CFESS, s.d., online).

Outra questão que merece ser salientada é a atitude discriminatória capacitista da assistente social que entrevistou Frida por também ferir, principalmente, o princípio fundamental da profissão onde define o “Exercício do Serviço Social sem ser discriminado/a, nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade e condição física” (CFESS, 2012).

De fato, a inacessibilidade arquitetônica e a postura preconceituosa da recrutadora contribuíram para a discriminação e a não contratação de Frida. Embora não haja dados referentes ao número de assistentes sociais com deficiência no Brasil, sem dúvida, outras mulheres com deficiência passaram, e ainda passam, por situações semelhantes no Serviço Social e também em outras áreas profissionais, visto que a ausência e exclusão das mulheres com deficiência no âmbito do trabalho é o resultado de todo um processo histórico, cultural, social e econômico que veio se construindo ao longo dos tempos. Conforme Mello (2020), com a industrialização houve cada vez mais a separação e distinção do indivíduo em relação à crescente divisão da mão-de-obra

especializada e individualizada no mundo do trabalho, de modo que vivenciar a deficiência significava estar desprovido da capacidade de trabalhar em razão do corpo com impedimentos.

Mesmo depois de muitos anos após a industrialização, Frida pode ter sido diretamente afetada por esse mesmo fenômeno, porque mesmo depois de ter concluído a graduação, ela continuou sendo excluída do mercado de trabalho. Assim, ela encontrou nos concursos públicos uma nova possibilidade de trabalhar:

[...] comecei a estudar para concursos públicos, porque achei que seria mais justo, passaria e ocuparia uma vaga da minha profissão, mas não foi o que aconteceu. Passei em vários, fiquei em posições relativamente boas, mas nunca em 1º da geral, de qualquer forma nunca fui chamada. [...] os concursos funcionam assim: tem a lista geral dos classificados e tem a lista de pessoas com deficiência. Até é possível que as pessoas com deficiência concorram pelas 2 listas classificatórias, mas eu nunca fiquei bem classificada na geral, só na lista de pessoas com deficiência. Embora em todos os concursos tenha uma porcentagem das vagas de 5% a 20% reservadas às pessoas com deficiência, é quase impossível chamarem mais de um assistente social com deficiência em algum concurso porque geralmente são poucas as vagas para assistente social e sempre são muito concorridas. Também tem alguns concursos que até têm mais de um cargo específico para assistentes sociais com deficiência, mas nunca teve por perto de onde moro. (RECORTE DO DIÁRIO DE CAMPO).

A reserva de cargos dos concursos públicos mencionada por Frida foi determinada pela Constituição (BRASIL, 1988) e definida pela Lei nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990), a qual estabelece que até vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos serão destinadas às pessoas com deficiência. A referida Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999 (BRASIL, 1999) que estabelece o mínimo de cinco por cento das vagas em cada concurso público destinadas às pessoas com deficiência, sendo que, caso esse percentual resulte em número fracionado, o número de vagas é arredondado para o primeiro número inteiro subsequente.

Araujo e Maia (2017) afirmam que o quê a Constituição determinou não é integralmente implementada pela lei, pois, enquanto a Constituição determina a reserva às pessoas com deficiência do percentual sobre os cargos e empregos públicos, a Lei e o Decreto calculam o percentual sobre as vagas em disputa em cada concurso público. Ou seja, a Constituição reserva o total dos cargos e empregos, enquanto a lei reserva apenas as vagas em concursos.

Ainda que o arcabouço legal brasileiro seja uma das mais completas no que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência, não foi identificado nenhum dispositivo que vise a equidade de direitos das mulheres com deficiência no âmbito do trabalho. No entanto, é preciso mais do que leis para a inclusão das mulheres com deficiência no mundo do trabalho.

Junto com novas leis mais justas e a aplicação integral delas, segundo Barth, Albers e Renner (2020), para aumentar a participação de pessoas com deficiência motora no mercado formal, são necessárias ações de sensibilização para eliminação de barreiras físicas, individuais, econômicas e sociais. Para que sejam promovidas adequadas condições de trabalho, prezando pela autonomia e liberdade de deslocamento do profissional com deficiência, as autoras observam a necessidade de conscientização de gestores e da equipe de trabalho sobre as peculiaridades de cada deficiência.

Sendo assim, analisando todo o cenário apresentado por Frida, nota-se que sua experiência com o mercado de trabalho foi mediante entrevistas de emprego e concursos, comprovando a situação de desigualdade que ela vivencia, motivada pela cultura sexista, capacitista e capitalista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou analisar a vivência de uma assistente social com deficiência frente à inclusão no mercado de trabalho. A partir do estudo de caso foi evidenciado que apesar de, no Brasil, ter-se uma legislação que busca garantir a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, ela não é, de fato, aplicada integralmente e acaba sendo insuficiente para combater a exclusão desses grupos, como também não traz nenhum preceito que vise a equidade de gênero para as mulheres com deficiência.

Considerando que as autoras desta pesquisa são mulheres, e que duas são assistentes sociais que vivenciam a deficiência, a partir de uma análise crítica têm-se a mesma sensação de desamparo, por parte da categoria profissional do Serviço Social, por não haver medidas e estratégias que legitimem as demandas das assistentes sociais com deficiência, e isso é muito grave. Pois o capacitismo e o machismo estrutural estão presentes não só na vida das autoras, mas em muitas outras vidas que são atravessadas pelos marcadores sociais da deficiência e gênero, os quais potencializam as chances de as mulheres com deficiência serem discriminadas no âmbito do trabalho. Ao mesmo tempo, sente-se confiança e esperança no Serviço Social como profissão por se relacionar

diretamente com a garantia de direitos humanos e estar comprometido com a consolidação de direitos por parte de profissionais da área.

Para isso é preciso que ocorram mais debates sobre os marcadores sociais das diferenças localizados nas vidas das mulheres com deficiência com o intuito de promover a visibilidade das situações de desigualdades e enfrentar as barreiras atitudinais e estruturais, o capacitismo, sexismo, exclusão e desemprego experienciados por elas. É imprescindível que sejam abordadas as categorias *deficiência* e *gênero* em discussões sobre trabalho, direcionando aos assistentes sociais a necessidade de aprofundamento no que tange o acesso e inclusão das mulheres com deficiência ao mercado de trabalho.

A partir desses resultados, sugere-se a realização de estudos para o aprofundamento do assunto para, além de incentivar a discussão, instigar a comunidade acadêmica à criação de grupos de pesquisa e projetos de extensão específicos sobre o tema. Ações como a inclusão das mulheres com deficiência nas campanhas publicitárias, a elaboração e execução de políticas públicas – articulando parcerias entre instituições e realizando encaminhamentos de modo a garantir e viabilizar o acesso e permanência das mulheres com deficiência no mercado de trabalho – poderão contribuir na reflexão e promoção da igualdade no acesso às vagas de emprego.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David; MAIA, Maurício. Inclusão e concurso público: análise crítica da jurisprudência sobre pessoas com deficiência. In: **A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 16, n. 65, 2017.

BARTH, Michele; ALBERS, Christian; RENNER, Jacinta Sidegum. Trabalho e inclusão de pessoas com deficiência: quais as barreiras para os usuários de cadeira de rodas? In: **Anais do XIII Seminário de Pós-Graduação** – Novo Hamburgo: Universidade Feevale, p. 2506-2517, 2020. Disponível em: <http://www.feevale.br/divulgacao/2020/sitefeevale/SPG/Seminario%20de%20Pos-graduacao%202020.pdf>. Acesso em: 27 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 22 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília,

DF, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 9 jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência. Brasília, DF, 1991. Disponível em: http://www.ibdd.org.br/arquivos/leis/Lei%20n%208.213_91.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Senado Federal, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 jul. 2021.

CAMPBELL, Fiona Kumari. Inciting Legal Fictions-Disability's Date with Ontology and the Abieist Body of the Law. **Griffith L. Rev.** v. 10, p. 42, 2001. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein:journals/griffith10&div=8&id=&page=> Acesso em 21 ago. 2021.

Conselho Federal de Serviço Social (CFESS). **Código de ética do/a assistente social. Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão**. 10ª. ed. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2012. Disponível em: http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf. Acesso em: 23 jul 2021.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: **Trabalho, organizações e cultura**, p. 21-40, 1997. Disponível em: <http://www.anpepp.org.br/acervo/Colets/v01n11a05.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2021.

COFI/CFESS. Comissão de Orientação E Fiscalização Profissional. **Características profissionais**. In: CRESS. Conselho Regional de Serviço Social de Sergipe. Perfil profissional do Assistente Social. S.d. Disponível em: <https://novo.cress-se.org.br/perfil-profissional-do-assistente-social/>. Acesso em: 27 set. 2021

COUTINHO, Dalsiza Cláudia Macedo; ALVES, Giséli Ferreira; DOS SANTOS, Rosemeire. Trabalho e desemprego no capitalismo: reflexões para o Serviço Social. In: **O social em Questão**, n. 47, p. 129-150, 2020.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

ECKERT, Cornelia; DA ROCHA, Ana Luiza Carvalho. Etnografia: saberes e práticas. In: **Iluminuras**, v. 9, n. 21, 2008. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/iluminuras/article/view/9301/5371> Acesso em: 24 set. 2021.

FERREIRA, Windyz Brazão. Direitos da pessoa com deficiência e inclusão nas escolas. *In: Rede de Educação em Direito Humanos*, v. 3, 2010. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/edh/redh/03/03_ferreira_direitos_deficiencia.pdf Acesso em: 26 set. 2021.

FOGLI, Bianca Fátima Cordeiro dos Santos; FILHO, Lucindo Ferreira da Silva. A formação profissional da pessoa com deficiência: barreira e possibilidades. *In: Benjamin Constant*, n. 42, 2009. Disponível em: <http://revista.ibc.gov.br/index.php/BC/article/view/450> Acesso em: 17 set. 2021.

GESSER, Marivete; NUERNBERG, Adriano Henrique; TONELLI, Maria Juracy Filgueiras. Constituinte-se sujeito na intersecção gênero e deficiência: relato de pesquisa. *In: Psicologia em estudo*, v. 18, p. 419-429, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. - São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: [gil_metodos_de_pesquisa.pdf \(uece.br\)](http://www.uece.br/~gil/metodos_de_pesquisa.pdf) Acesso em: 01 de set. de 2021.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010.

IBGE. **Pesquisa Nacional da Saúde 2019**: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia> Acesso em: 23 set. 2021

LORANDI, Joana Milan; GESSER, Marivete. **Produção Científica sobre o Capacitismo no Ensino Superior**: uma revisão integrativa. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2021. Vídeo (05:03 minutos). Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/226488> Acesso em: 22 set. 2021.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Boitempo Editorial, 2015.

MELLO, Anahí Guedes de. **Corpos (in)capazes**: a crítica marxista da deficiência. Jacobin Brasil, São Paulo, p. 98 - 102, 11 dez. 2020.

MENDONÇA, Rita de Cassia Tenório. **A invisibilidade da mulher nas políticas públicas para as pessoas com deficiência**: análise do enfoque de gênero no plano nacional dos direitos da pessoa com deficiência “viver sem limite. 2014. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/13026> Acesso em: 18 ago. 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ASSIS, Simoni Gonçalves de; SOUZA, Edinilsa Ramos de. **Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ASSIS, Simoni Gonçalves de; SOUZA, Edinilsa Ramos de. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. *In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 2000.

OLIVEIRA, Catarina Sales; BOAS, Susana Villas; HERAS, Soledad Las. Estereótipos de gênero e sexismo em docentes do ensino superior. *In: Revista iberoamericana de educación superior*, v. 7, n. 19, p. 22-41, 2016. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722016000200022&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 25 jul. 2021.

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. *In: Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPNtStrwCzChR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 set. 2021.